



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE  
ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN MENCION GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. ZENAIDA VILLANUEVA AYESTA

**ASESOR:**

Mg. NANCY RIVERA CENTENO

**CODIGO ORCID: 0000-0002-6822-9587**

**CUSCO-PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesora del trabajo de investigación/tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2023**, presentado por: Br. **ZENAIDA VILLANUEVA AYESTA**, con DNI: **31173973** para optar el grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**, Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 %

**Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis**

| Porcentaje     | Evaluación y Acciones   | Marque con una (X) |
|----------------|---|--------------------|
| Del 1 al 10%   | No se considera plagio.   | X                  |
| Del 11 al 30 % | Devolver al usuario para las correcciones.  |                    |
| Mayor a 31%    | El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley. |                    |

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 15 de enero de 2025



Firma

Post firma Mg. NANCY RIVERA CENTENO

Nro. de DNI: 40383031

ORCID del Asesor: 0000-0002-6822-9587

**Se adjunta:**

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: 27259:420873083

# ZENAIDA. VILLANUEVA AYESTA.

## CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE ANDA

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:420873083

159 Páginas

Fecha de entrega

14 ene 2025, 3:42 p.m. GMT-5

32,962 Palabras

Fecha de descarga

14 ene 2025, 3:57 p.m. GMT-5

180,024 Caracteres

Nombre de archivo

INFORME FINAL TESIS-ZENAIDA VILLANUEVA AYESTA 11-01-2025.....docx

Tamaño de archivo

37.3 MB



## 7% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

### Exclusiones

- N.º de fuente excluida
- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

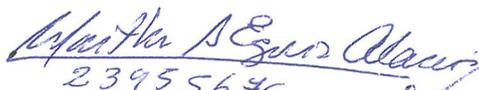
INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, 2023 de la Br. ZENaida VILLANUEVA AYESTA. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día CINCO DE DICIEMBRE DE 2024.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 20 de diciembre de 2024

  
DNI 23856803  
DR. ALEJANDRO CHILE LETONA  
Primer Replicante

  
23955646  
DRA. MARTHA ALEJANDRINA EGUA ALARCON  
Segundo Replicante

  
MGT. FELIX GONZALO GONZALES SURCO  
Primer Dictaminante  
DNI 23833249

  
DR. EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA  
Segundo Dictaminante

## DEDICATORIA

A Dios por sus bendiciones  
para alcanzar este proyecto.

Con todo cariño y amor allá  
en el cielo a quienes me  
dieron la oportunidad de  
vivir. Juan Pablo y Victoria  
mis recordados padres. A  
Julio César y a Jhafet Sharú  
mi Amado hijo quienes  
motivaron mis sueños  
académicos.

Zenaida

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Institución que me acogió formándome en la escuela de post grado y al apoyo recibido por medio del personal docente y administrativo durante la ejecución del presente trabajo. Mi respeto y admiración a mi asesora Mg. Rivera Centeno Nancy, por compartir sus conocimientos, su dirección, colaboración y sobre todo su gran amistad. A mis queridas hermanas, por su inconmensurable apoyo.

Zenaida

## ÍNDICE GENERAL

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA.....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....                                    | iii  |
| ÍNDICE GENERAL .....                                    | iv   |
| LISTA DE TABLAS .....                                   | viii |
| LISTA DE FIGURAS .....                                  | x    |
| RESUMEN .....   | xi   |
| CH'UYMAY .....  | xii  |
| INTRODUCCIÓN.....                                       | xiii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....             | 1    |
| 1.1        Situación problemática .....                 | 1    |
| 1.2        Formulación del problema.....                | 3    |
| a.        Problema general .....                        | 3    |
| b.        Problemas específicos.....                    | 4    |
| 1.3        Justificación de la investigación .....      | 4    |
| 1.3.1    Justificación teórica .....                    | 4    |
| 1.3.2    Justificación social.....                      | 5    |
| 1.4        Objetivos de la investigación.....           | 5    |
| a.        Objetivo general.....                         | 5    |
| b.        Objetivos específicos.....                    | 5    |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....              | 6    |
| 2.1        Bases teóricas.....                          | 6    |
| 2.1.1    Clima Institucional en escuelas públicas ..... | 6    |
| 2.1.2    Satisfacción laboral.....                      | 15   |

|  |   |    |
|--|---|----|
| 2.2                                      | Marco conceptual (palabras clave) .....                                   | 24 |
| 2.3                                      | Antecedentes empíricos de la investigación .....                          | 26 |
| 2.3.1                                    | Antecedentes Internacionales .....  | 26 |
| 2.3.2                                    | Antecedentes Nacionales .....   | 28 |
| 2.3.3                                    | Antecedentes Locales .....  | 30 |
| 2.4                                      | Hipótesis .....   | 32 |
| a.                                       | Hipótesis general.....  | 32 |
| b.                                       | Hipótesis específicas.....  | 32 |
| 2.5                                      | Identificación de variables e indicadores.....                            | 33 |
| 2.6                                      | Operacionalización de variables .....                                     | 34 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....           |   | 35 |
| 3.1                                      | Ámbito de estudio: localización política y geográfica .....               | 35 |
| 3.2                                      | Tipo y nivel de investigación.....  | 35 |
| 3.3                                      | Unidad de análisis .....  | 37 |
| 3.4                                      | Población de estudio .....  | 37 |
| 3.5                                      | Tamaño de muestra .....   | 39 |
| 3.5.1                                    | Muestreo .....  | 40 |
| 3.6                                      | Técnicas de selección de muestra .....                                    | 40 |
| 3.6.1                                    | Criterios de inclusión y exclusión .....                                  | 40 |
| 3.7                                      | Técnicas de recolección de información .....                              | 41 |
| 3.7.1                                    | Técnicas .....  | 41 |
| 3.7.2                                    | Instrumentos .....  | 41 |
| 3.8                                      | Técnicas de análisis e interpretación de la información.....              | 43 |
| 3.9                                      | Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.. | 44 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... |   | 45 |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 4.1   | Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados ..... | 45  |
| 4.2   | Pruebas de hipótesis.....   | 46  |
| 4.2.1   | Hipótesis general .....   | 46  |
| 4.2.2   | Resultados de la variable clima institucional (objetivo 1).....         | 49  |
| 4.2.3   | Resultados de la variable satisfacción laboral(objetivo2) .....         | 53  |
| 4.2.4   | Prueba de hipótesis específica (objetivo 3) .....                       | 56  |
| 4.3   | Presentación de resultados.....   | 89  |
| CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....                      |   | 93  |
| PROPUESTA .....   |   | 96  |
| 5.1   | Descripción de la propuesta.....  | 96  |
| 5.2   | Problemas priorizados .....   | 96  |
| 5.3   | Implicados en la propuesta .....  | 97  |
| 5.4   | Objetivos generales y específicos de la propuesta.....                  | 98  |
| 5.5   | Justificación de la propuesta.....                                      | 99  |
| 5.6   | Actividades a realizar en la propuesta .....                            | 100 |
| 5.7   | Cronograma de ejecución .....   | 103 |
| 5.8   | Presupuesto estimado .....  | 104 |
| Referencias Bibliográficas.....                                       |   | 105 |
| Anexos .....  |   | 110 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia.....                                  |   | 111 |
| Anexo 2. Matriz de Instrumentos para recolección de información ..... |   | 112 |
| Anexo 3. instrumento.....   |   | 114 |
| Anexo 4. Validación de instrumento por expertos .....                 |   | 118 |
| Anexo 5. Solicitud para aplicación de encuesta.....                   |   | 120 |
| Anexo 6. Constancia de aplicación.....                                |   | 121 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Anexo. 7 data de Resultados ..... | 122 |
| Anexo. 8 vaciado de datos .....   | 137 |
| Anexo. 9 fotografías .....        | 139 |

## LISTA DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i> .....   | 34 |
| Tabla 2 <i>Población: personal docente y administrativo de la IE. No 55005 “Divino Maestro” de Andahuaylas</i> ..... | 38 |
| Tabla 3 <i>Muestra: Personal docente y administrativo de la IE. No 55005 “Divino Maestro de Andahuaylas</i> .....    | 39 |
| Tabla 4 <i>Validez de confiabilidad</i> .....  | 42 |
| Tabla 5 <i>Estadísticas de Fiabilidad</i> .....  | 43 |
| Tabla 6 <i>Relación de clima institucional y satisfacción laboral Chi Cuadrado</i> .....                             | 47 |
| Tabla 7 <i>Relación de clima institucional y satisfacción laboral Tau_b de Kendall</i> .....                         | 48 |
| Tabla 8 <i>Nivel de clima institucional</i> .....  | 49 |
| Tabla 9 <i>Nivel de las dimensiones de clima institucional</i> .....   | 51 |
| Tabla 10 <i>Nivel de satisfacción laboral</i> .....  | 53 |
| Tabla 11 <i>Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral</i> .....   | 55 |
| Tabla 12 <i>Relación de estructura organizacional y reto de trabajo chi Cuadrado</i> .....                           | 57 |
| Tabla 13 <i>Relación de estructura organizacional y reto de trabajo tau _b de Kendall</i> .....                      | 58 |
| Tabla 14 <i>Relación de estructura organizacional y sistema de recompensas Chi Cuadrado</i> ..                       | 59 |
| Tabla 15 <i>Relación de estructura organizacional y sistema de recompensas Tau_b de Kendall</i> .....                | 60 |
| Tabla 16 <i>Relación de estructura organizacional y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado</i> .....         | 61 |
| Tabla 17 <i>Relación de estructura organizacional y Condiciones favorables De trabajo Tau_b de Kendall</i> .....     | 62 |
| Tabla 18 <i>Relación de estructura organizacional y colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado</i> .....                 | 63 |
| Tabla 19 <i>Relación de estructura organizacional y colegas que brinden apoyo Tau_b de Kendall</i> .....             | 64 |
| Tabla 20 <i>Relación de Responsabilidad y reto de trabajo Chi Cuadrado</i> .....                                     | 65 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 21 <i>Relación de Responsabilidad y reto de trabajo Tau_b de Kendall</i> .....                           | 66 |
| Tabla 22 <i>Relación de Responsabilidad y Sistema de recompensas Chi Cuadrado</i> .....                        | 67 |
| Tabla 23 <i>Relación de Responsabilidad y Sistema de recompensas Tau_b de Kendall</i> .....                    | 68 |
| Tabla 24 <i>Relación de Responsabilidad y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado</i>                   | 69 |
| Tabla 25 <i>Relación de Responsabilidad y Condiciones favorables De trabajo Tau_b de Kendall</i> .....         | 70 |
| Tabla 26 <i>Relación de Responsabilidad y Colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado</i> .....                     | 71 |
| Tabla 27 <i>Relación de Responsabilidad y Colegas que brinden apoyo Tau_b de Kendall</i> .....                 | 72 |
| Tabla 28 <i>Relación de Riesgos y Reto de trabajo Chi Cuadrado</i> .....                                       | 73 |
| Tabla 29 <i>Relación de Riesgos y Reto de trabajo Tau_b de Kendall</i> .....                                   | 74 |
| Tabla 30 <i>Relación de Riesgos y Sistema de recompensas Chi Cuadrado</i> .....                                | 75 |
| Tabla 31 <i>Relación de Riesgos y Sistema de recompensas Tau b de Kendall</i> .....                            | 76 |
| Tabla 32 <i>Relación de riesgos y condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado</i> .....                     | 77 |
| Tabla 33 <i>Relación de riesgos y condiciones favorables De trabajo Tau_b de Kendall</i> .....                 | 78 |
| Tabla 34 <i>Relación de riesgos y colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado</i> .....                             | 79 |
| Tabla 35 <i>Relación de riesgos y colegas que brinden apoyo Tau_b de Kendall</i> .....                         | 80 |
| Tabla 36 <i>Relación de Resolución de conflicto y Reto de trabajo Chi Cuadrado</i> .....                       | 81 |
| Tabla 37 <i>Relación de Resolución de conflicto y Reto de trabajo Tau_b de Kendall</i> .....                   | 82 |
| Tabla 38 <i>Relación de Resolución de conflicto y Sistema de recompensas Chi Cuadrado</i> .....                | 83 |
| Tabla 39 <i>Relación de Resolución de conflicto y Sistema de recompensas Tau_b de Kendall</i>                  | 84 |
| Tabla 40 <i>Relación de Resolución de conflicto y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado</i> .....     | 85 |
| Tabla 41 <i>Relación de Resolución de conflicto y Condiciones favorables De trabajo Tau_b de Kendall</i> ..... | 86 |
| Tabla 42 <i>Relación de Resolución de conflicto y Colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado</i> .                 | 87 |
| Tabla 43 <i>Relación de Resolución de conflicto y Colegas que brinden apoyo Tau_b de Kendall</i> .....         | 88 |

**LISTA DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Nivel de clima institucional</i> .....                     | 49 |
| <b>Figura 2</b> <i>Nivel de las dimensiones de clima institucional</i> .....  | 51 |
| <b>Figura 3</b> <i>Nivel de satisfacción laboral</i> .....                    | 53 |
| <b>Figura 4</b> <i>Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral</i> ..... | 55 |

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, durante el año 2023. Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, con una muestra no probabilística intencional compuesta por 39 trabajadores docentes y administrativos. La metodología cuantitativa se basó en un cuestionario validado para la recolección de datos, cuya confiabilidad fue comprobada mediante las pruebas estadísticas Chi cuadrado y Tau-b de Kendall. Los resultados obtenidos mediante la prueba de Chi cuadrado ( $X^2 = 17.084$ ,  $p = 0.002$ ) y el coeficiente Tau-b de Kendall (coeficiente = 0.581,  $p = 0.000$ ) revelaron una relación significativa y moderadamente positiva entre ambas variables. En cuanto al clima institucional, el 59,0% de los participantes lo perciben como regular, lo que indica que, aunque no existen problemas graves, hay un amplio margen para mejorar y optimizar el ambiente organizacional. En relación a la satisfacción laboral, un 66,7% de los encuestados la calificaron como regular, sugiriendo que, si bien no hay problemas críticos, hay aspectos que podrían mejorarse para incrementar la satisfacción general. Se concluye que el clima institucional influye significativamente en la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas. Aunque ambos aspectos son mayormente percibidos como regulares, se identifican áreas de mejora, destacando que optimizar dimensiones como la estructura organizacional y la resolución de conflictos puede incrementar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

**Palabras clave:** *Clima institucional, satisfacción laboral, compromiso.*

## CH'UYMAY

K'uskiy atipay qhawariyqa karan imaynas allin kawasaywan kusi chanin llank'aywan yachaywasi yupay 55005 Divino Maestropi Antawaylaspa, Apurimaq wamanipi 2023 watastinpi aypanakuranku qhawariyni karan. Mana qhawariy atipay ruwaywanmi ruwakuran, aypanakuy-qhawariywan, 39 yachachiqkunawan llank'aqkunawan llapankuwanmi mana akllasqawan ruwakuran. Chanin ruwayqa ruwakuran yupay qatipaywanmi huq llank'ana ruwanaqa yachaqkunawan llapa ima huñunapaq q'emirisqan karan, allin qespiriyninga Chi cuadradowan Tau-b de Kendallwan ch'illanchasqan chanin karan. Kaymanta chanin aypariyninga Chi cuadradoqwan ( $X^2 = 17.084$ ,  $p = 0.002$ ) hinallataq coeficienteq Tau-b de Kendallpawan (coeficiente = 0.581,  $p = 0.000$ ) ninku kaykunaqa chanintas aypanakunku hinallataqmi pisi allin chaninsi iskaynin k'uskisqakuna qespirinku. Allin kawsaymantataqmi, 59,0% runakunas ancha pisi allinmi ninku, kaytaqmi nin manan nishu ancha mana allin aypay auqanakuy kanchu, ichaqa aswan allinraqmi ima ruwaypas allin rimanakuywanqa kamarichiy kawsaykunaqa llank'ana ukhupiqqa kanman. Allin chanin llank'aypiqa, huq 66,7% tapusqa runakunan pisi allinmi ninku, paykunan ninku, manan imapas mana atiychu, kanmi hoqkuna allin chanin llank'aykuna chanincharinanpaq. Tukukuntaqmi allin kawsay llank'ayqa allin chanin llank'aytaqa yachay wasi N° 55005 Divino Maestro Antawaylaspapi allintapunis p'isturin. Ichaqa iskaynin qhawariy k'uskiriyqa yaqa llapankun runakunaqa pisi allinmi ninku, qhawarikuntaqmi aswan allin imaymanakuna ruwariykuna, aswan allinqa imayna ruway kamarichiykunawan, ch'arwichakuykuna allichaywan chaninchariyqa aswan allintan allin kusi llank'ayqa hinallataq allin kusi kawsayqa llapan chaypi llank'aqkunapaqqa allinpunin llapankupaq kanman.

**Palabras clave:** *yachay wasipi allin kawsay, kusi chanin llank'ay, chanin ruway.*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima institucional desempeña un papel fundamental en las instituciones educativas del país, que buscan fomentar cambios significativos y alcanzar un mayor rendimiento académico. Analizar el clima organizacional permite identificar aspectos clave que pueden estar influyendo de manera relevante en el entorno laboral. Este clima, también conocido como ambiente de trabajo, es uno de los factores determinantes que favorece no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también la innovación y el cambio.

Entre las características esenciales para garantizar un buen clima institucional se encuentran la responsabilidad, la estructura organizacional, la resolución de conflictos y la gestión de riesgos. Todo esto debe llevarse a cabo a través de políticas claras de delegación de funciones, considerando tanto los cambios internos como externos, y priorizando la previsión y la planificación como bases para un ambiente laboral favorable. Este análisis se presenta estructurado en cinco capítulos:

En el Capítulo I, denominado planteamiento del problema, se aborda la situación problemática, la justificación y los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, titulado marco teórico conceptual, abarca las bases teóricas, el marco conceptual, los antecedentes empíricos relacionados con la investigación, por último las hipótesis y variables con su operacionalización.

El Capítulo III, denominado metodología, comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, la población de estudio, el tamaño y la muestra, las técnicas de selección y recolección de información, así como las estrategias de análisis e interpretación de datos, y los métodos para comprobar la validez de las hipótesis planteadas.

El Capítulo IV presenta los resultados, la discusión de resultados

El capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio

Finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Situación problemática**

El clima institucional y la satisfacción laboral son aspectos cruciales que influyen directamente en la calidad de la educación y el bienestar de los docentes a nivel global. Investigaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) han mostrado que aproximadamente un 30% de los docentes en países miembros reportan niveles bajos de satisfacción laboral, lo que se asocia con altas tasas de rotación y un clima organizacional adverso. Se ha identificado que los centros educativos con un ambiente laboral positivo tienen hasta un 20% más probabilidades de lograr mejoras significativas en los resultados de los estudiantes. La situación en América Latina presenta un panorama variado, con importantes diferencias entre países. En Chile, por ejemplo, se revela que el 50% de los docentes sienten insatisfacción debido a la falta de recursos y apoyo administrativo, así mismo en Colombia, se ve que solo el 60% de los docentes se sienten satisfechos con su entorno laboral, y esta insatisfacción está correlacionada con bajos rendimientos académicos (Bravo, Valera, Terán, & Rodríguez, 2023).

En el contexto nacional de Perú, el escenario respecto al clima institucional y la satisfacción laboral de los educadores es igualmente preocupante. Según datos del Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (2018) aproximadamente el 40% de los educadores peruanos expresan insatisfacción con su entorno laboral. Este nivel de insatisfacción puede tener múltiples causas, incluyendo la falta de recursos, el exceso de carga administrativa y las deficientes condiciones de infraestructura en muchas escuelas.

En las instituciones educativas de la región de Apurímac, no se otorga la suficiente relevancia al clima institucional, pese a que este se considera un factor clave para el cumplimiento de objetivos y metas. Un trabajador satisfecho es más propenso a obtener mejores

resultados en el aprendizaje de sus estudiantes. En la actualidad, tanto las entidades públicas como privadas están enfocadas en adoptar una organización moderna en sus procesos y servicios, lo que conduce a una gestión exitosa. Sin embargo, esto no solo depende de contar con estructuras modernas, sino también de garantizar que las personas estén motivadas, reciban un salario emocional adecuado, trabajen de manera colaborativa en un ambiente con una comunicación efectiva y se sientan satisfechas al utilizar los recursos disponibles. Todo esto contribuye a alcanzar los logros y objetivos planteados de manera eficiente y eficaz (Ministerio de Educación, 2018).

En la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, se ha identificado una serie de problemas que afectan negativamente el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes. La falta de comunicación efectiva, el insuficiente apoyo, reconocimiento y valoración al esfuerzo que el docente realiza para el logro de los objetivos por parte del equipo directivo, así como la percepción del director más como un jefe autoritario que como un líder facilitador, son aspectos críticos. A esto se suman la limitada participación en la toma de decisiones, la excesiva carga laboral, carencia de trabajo en equipo y condiciones de trabajo desfavorables. Este tipo de ambiente ha resultado en altos niveles de estrés, desmotivación, descontento laboral, y una baja autoestima profesional entre los docentes, afectando su salud física y emocional. Además, un clima institucional negativo repercute directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, impactando negativamente en el rendimiento académico de los estudiantes y en el funcionamiento general de la institución.

De no abordarse estos problemas, es probable que el ambiente laboral continúe deteriorándose, lo que podría intensificar el descontento y la insatisfacción entre el personal docente. Esto no solo podría llevar a la rotación de personal, sino que también afectaría la estabilidad emocional y profesional de los docentes que decidan permanecer en la institución.

A largo plazo, la persistencia de estas condiciones podría comprometer seriamente los estándares educativos, el logro del perfil de egreso de los estudiantes y el prestigio de la institución educativa dentro de la comunidad.

Para revertir esta situación y promover un ambiente laboral saludable y productivo, es esencial implementar medidas correctivas. Primero, se debe mejorar la comunicación dentro de la institución, fomentando un estilo de liderazgo más inclusivo y participativo por parte del equipo directivo. Es crucial establecer canales efectivos que permitan una comunicación bidireccional entre la dirección y el personal docente. Segundo, es fundamental incrementar el reconocimiento y apoyo a los docentes, valorando su trabajo y contribuciones de manera justa y motivadora. Además, se deben revisar las cargas de trabajo para asegurar que sean manejables y justas, fomentar el trabajo en equipo o colaborativo y mejorando las condiciones laborales en la medida de lo posible. Finalmente, es importante promover la participación activa de todos los miembros de la institución en la toma de decisiones, especialmente en aquellas que les afecten directamente. Estas medidas no solo mejorarán el clima institucional, sino que también potenciarán la calidad educativa, beneficiando a toda la comunidad escolar.

Este estudio no solo buscará entender las dinámicas que afectan a los profesores, sino que también propondrá estrategias para mejorar el ambiente laboral. Así, se espera contribuir significativamente al desempeño docente y a los resultados educativos en un contexto que refleja desafíos tanto locales como regionales.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***a. Problema general***

- ¿Cómo es la relación entre clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 ¿Divino Maestro de Andahuaylas - Apurímac, 2023?

***b. Problemas específicos***

- ¿Cuál es nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Institución en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?
- ¿Cómo es la relación de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas - Apurímac, 2023?

### **1.3 Justificación de la investigación**

#### ***1.3.1 Justificación teórica***

La presente investigación posee un valor teórico significativo, ya que se fundamenta en la recopilación de información bibliográfica para profundizar en aspectos relacionados con el clima institucional y la satisfacción laboral. Surge del interés por analizar si los trabajadores de la institución se sienten bien en términos físicos, psicológicos, emocionales y materiales. Cuando los empleados están satisfechos en su ámbito laboral, es más probable que desempeñen su trabajo de manera efectiva, tanto en su interacción con los estudiantes a su cargo como en su relación con sus colegas.

Además, mantener un clima institucional favorable resulta crucial para los trabajadores, ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales en función de las necesidades de la institución. La revisión teórica permitirá explorar y ampliar conocimientos sobre la importancia de la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, aspectos que son fundamentales en el contexto actual.

### **1.3.2 Justificación social**

La investigación sobre el clima institucional y la satisfacción laboral contribuirá a fomentar la participación de los trabajadores en las organizaciones educativas, considerando que gran parte de su tiempo lo dedican a su lugar de trabajo, del cual dependen para vivir, aprender, desempeñarse, recibir su salario y acceder a los productos y servicios necesarios. Asimismo, este enfoque se reflejará en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños, promoviendo una mejor coordinación y trabajo en equipo con los padres de familia, quienes son los principales aliados de los docentes. Como resultado, estos avances impactarán de manera positiva en la sociedad.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **a. Objetivo general**

- Establecer la relación que existe entre clima Institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

### **b. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023.
- Identificar es el nivel de satisfacción laboral en la Institución en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023.
- Establecer el nivel de relación de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1 Bases teóricas

#### 2.1.1 *Clima Institucional en escuelas públicas*

Hablar de clima institucional implica referirse a cómo se percibe el entorno laboral, dado que las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo. Por ello, resulta esencial implementar estrategias que promuevan y mantengan un clima institucional positivo. Según Chiavenato (2019), el clima institucional es "la manera o propiedad del ambiente organizacional que es apreciada o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta" (p. 402). Este concepto incluye el ambiente interno, las normas institucionales y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, abarcando aspectos como la estructura, la tecnología, las políticas, los objetivos y el reglamento.

Las instituciones educativas también tienen un estilo particular de operar y relacionarse, que, si es percibido de manera positiva, impacta favorablemente en el rendimiento académico y la satisfacción profesional. Por el contrario, un ambiente negativo puede generar desequilibrios en los sistemas pedagógicos, administrativos y en la relación con las familias. Chiang et al. (2011) afirman que el clima institucional es "las descripciones individuales del ambiente social o ambiental, apreciaciones de los trabajadores formales e informales" (p. 6). Esto destaca la importancia del factor humano, ya que, en un centro educativo, el capital humano es crucial para el desempeño de la institución.

El clima escolar, derivado del clima organizacional, es clave en las instituciones educativas, donde trabajan personas adultas. Según el MINEDU (2017), "el clima es la percepción de diversas dimensiones de la vida escolar, como las relaciones interpersonales, enseñanza y aprendizaje, seguridad, valores institucionales y procesos de mejora" (p. 15).

Las nociones sobre el clima institucional han sido influenciadas por dos enfoques teóricos principales:

La escuela de la Gestalt: Este enfoque se centra en cómo las personas perciben la organización, considerando el orden y las características de la institución. Las personas integran estas percepciones en su esquema mental, lo que influye en cómo comprenden y actúan dentro del entorno organizacional (Brunet, 1987).

La escuela funcionalista: Según este enfoque, el comportamiento de los individuos es el resultado de su interacción con el entorno y las dinámicas organizacionales. Cada persona participa activamente en la construcción del clima organizacional, y su actuación está influenciada por los factores que la rodean (Brunet, 1987).

Ambas escuelas coinciden en la importancia de mantener un equilibrio (homeostasis) para que las personas comprendan su entorno y adopten posturas adecuadas frente a su realidad organizacional (Brunet, 1987).

#### **2.1.1.1 Notas del clima Institucional.**

La especulación de Rensis Likert es una de las más eficientes, manifiesta que el establecimiento del clima institucional positivo, proporciona la eficiencia y eficacia individual e institucional, pues cuando se asegura la realización y satisfacción de los empleados, existirá mayor productividad, según este autor existen tres tipos de variables causales, intermedias y finales las que permiten diagnosticar y analizar el sistema organizacional (Rodríguez, 2016), define los tres tipos de variables:

- a) **Variables causales:** son variables autónomas que estipulan el avance de una empresa, así como los resultados que obtienen, éstas se distinguen por ser modificables o

transformables por los trabajadores, así como añadir otros elementos, y variables independientes de causa efecto, es decir, si las variables antes mencionadas cambian, también cambian las otras variables y si éstas no cambian, continúan inalterables las otras variables, como la estructura, decisiones y actitudes (Rodríguez, 2016).

- b) **Variables intermedias:** reflejan la fase interna y la potencia de una empresa, por ejemplo, las actitudes, motivaciones y metas de rendimiento, la comunicación asertiva y la toma de decisiones (Rodríguez, 2016).
- c) **Variables Finales:** Surgen como efecto de las anteriores, expresan los resultados conseguidos por la institución, son, la productividad, ganancias y fracasos (eficacia de la institución). La combinación de estos factores determina cuatro clases de clima

- **Clima autoritario / explotador:** De acuerdo a Bravo et al. (2017) en este tipo de clima el líder institucional o el líder pedagógico no tiene confianza en sus subordinados, las decisiones más importantes se toman en las altas jerarquías, se establece un trabajo en chantajes y castigos. Por su parte Brunet (1987) en este tipo de clima las interacciones con los superiores se basan en el miedo, se establece un clima constante y circunstancial en la comunicación del superior con los empleados; las recompensas y las sanciones son intermitentes, el control está en manos de los directivos (Rodríguez, 2016).
- **Clima autoritario/paternalista:** Existe mucha condescendencia en los trabajadores, algunas decisiones son tomadas de forma estratégica, se sigue usando las recompensas y castigos para alentar a las personas (Rodríguez, 2016).

Brunet (1987) refiere que el directivo tiene confianza tal como del amo en su vasallo, algunas decisiones se toman en los órganos intermedios, puede verse una organización informal, la dirección presta atención en las necesidades del empleado.

- Sistema consultivo: Bravo et al. (2018) en este sistema existe un buen nivel de familiaridad en los trabajadores, existe canales de comunicación y participación en la toma de decisiones, clima que permite trabajar por la consecución de metas y objetivos.
- Sistema de participación en grupo: De acuerdo a este sistema existe plena confianza en los socios o trabajadores, existe mayor participación en el establecimiento y logro de objetivos y en la toma de decisiones participan todos, la comunicación se hace de forma lateral, participativa, el control recae en los jefes inferiores, aquí surge la planificación estratégica. (Brunet, 1987). En realidad, en este tipo de clima reina el trabajo cooperativo, todos forman un equipo para conseguir los objetivos.

En fin, para que el clima organizacional sea bueno se precisa implementar estrategias diversas en los individuos así producir mejor y llevar una vida grata con reciprocidad a su trabajo y compromiso laboral.

#### **2.1.1.2 Importancia del clima institucional.**

Según Brunet (1987) el clima refleja los valores, creencias y esta puede transformarse, de allí el gerente, el líder educativo, debe especificar el clima organizacional por las siguientes razones:

- Valorar los orígenes de problema, de malestar o de descontento que acrecientan actitudes negativas en relación a la institución
- Empezar y mantener un cambio que señale a líder los elementos concretos que sobre los cuales debe plantear modificaciones o estrategias de mejora.
- Acompañar el desarrollo de la institución y predecir las dificultades que puedan

originarse y desestabilizar la organización.

De todas formas, el clima va depender de las relaciones que establecen los directivos con los trabajadores para crear un tipo de clima, cuando las funciones estén bien estructurados y complementados mejor será la producción.

### **2.1.1.3 Dimensiones del clima institucional.**

De acuerdo a Chiavenato (2019) el ambiente organizacional muestra ciertas particularidades que pueden prescribir ciertas conductas, entre ellas tenemos:

#### **A. Estructura Organizacional**

Referida a la organización, el control administrativo, el orden, las restricciones y las limitaciones asignadas dentro de la institución, autoridad, especialización. A esto se añade niveles jerárquicos, correspondencia entre unidades y departamentos, centralización y descentralización de la toma de decisiones e interdependencia de los diferentes subsistemas (Calderón y Andrade, 2019).

Todas las organizaciones poseen una estructura formal que es el medio que permite tomar decisiones, coordinar esfuerzos para alcanzar metas como grupo.

#### **B. Responsabilidad**

La actitud hacia su superior puede influir tanto en frenar como en impulsar el comportamiento de los individuos. La negación de la iniciativa personal y la limitación de las decisiones personales son aspectos que, al ser minimizados, contribuyen a mejorar el ambiente organizacional. Un clima organizacional más positivo se logra al fomentar la iniciativa y dar mayor libertad en la toma de decisiones (Calderón y Andrade, 2019).

La actitud del mismo empleado frente a sus responsabilidades, abarca crecimiento personal, reconocimiento de logros, autorrealización, responsabilidad, por ello, es importante enriquecer el puesto de trabajo, ajustando las necesidades institucionales a las características del individuo y acompañando en su labor diaria (Calderón y Andrade, 2019).

### **C. Riesgos**

Referido a todas las medidas de seguridad y protección para evitar peligros en el trabajo, es un sentimiento que experimentan los trabajadores de parte de los líderes institucionales, además permite asumir riesgos nuevos y variados, cuanto más se cuida este aspecto mejora el clima organizacional (Calderón y Andrade, 2019).

También está referido a las medidas que toma la organización al aceptar riesgos para hacer frente a las competencias y necesidades del entorno. Por su parte Calderón y Andrade (2019) afirman que, la seguridad implementada, puede conseguir que las personas se involucren con el trabajo, políticas estimulantes, abiertas y generosas, mejoran en el rendimiento del empleado mostrando una actitud positiva frente al clima.

### **D. Resolución de conflictos**

La resolución de conflictos se refiere al conjunto de estrategias y prácticas empleadas dentro de una organización para gestionar y mitigar disputas, desacuerdos o malentendidos entre sus miembros. En el contexto educativo, una gestión eficaz de los conflictos es crucial, ya que contribuye a mantener un ambiente armonioso y propicio para el aprendizaje. La capacidad de una institución educativa para resolver conflictos afecta directamente el clima institucional, influenciando la satisfacción y la productividad del personal docente y administrativo (Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú, 2018).

#### **2.1.1.4 Ciencia de clima institucional en contexto de educación.**

La ciencia del clima institucional en educación se centra en el estudio y análisis de las percepciones compartidas del ambiente escolar, que influyen directamente en el comportamiento y rendimiento tanto de los alumnos como del personal docente y administrativo. Esta disciplina aborda cómo las normas, valores, relaciones interpersonales y estructuras organizativas contribuyen a crear un ambiente que puede potenciar o inhibir el aprendizaje y el desarrollo profesional. En el ámbito educativo, entender la dinámica del clima institucional es crucial para diseñar intervenciones efectivas que mejoren la gestión escolar y los resultados educativos (Bravo, Valera, Terán, & Rodríguez, 2023).

La investigación en esta área típicamente incluye encuestas y observaciones para medir aspectos como la seguridad, la relación entre colegas, el respeto mutuo y la apertura a la innovación. Los resultados de estas investigaciones son utilizados por los administradores para realizar ajustes en las políticas y prácticas escolares, buscando optimizar el ambiente educativo y alinear mejor las condiciones del entorno con los objetivos pedagógicos de la institución (Bravo, Valera, Terán, & Rodríguez, 2023).

#### **2.1.1.5 El profesor y el clima institucional.**

El papel del profesor es fundamental en la configuración del clima institucional. Los educadores no solo transmiten conocimientos, sino que también modelan comportamientos y actitudes que se reflejan en el clima de su aula y, por extensión, en toda la institución. Un profesor que fomenta un ambiente de apertura, respeto y cooperación puede influir positivamente en la percepción del clima institucional por parte de los estudiantes y otros docentes (Rugel, Esteves, & Tamariz, 2023).

Es vital que los docentes reciban formación continua en áreas como manejo de aula, resolución de conflictos y comunicación efectiva para fortalecer su capacidad de crear y mantener un clima positivo en sus aulas. Esta formación debe ser apoyada y valorada por la dirección de la institución como parte integral de las estrategias de mejora escolar (Rugel, Esteves, & Tamariz, 2023).

### **2.1.1.6 Modelos Teóricos del Clima Institucional.**

#### **A. Modelos y Enfoques**

El estudio del clima institucional ha sido enriquecido por diversos modelos teóricos que ofrecen marcos para evaluar y mejorar las condiciones dentro de las instituciones educativas.

Dos de los modelos más influyentes son:

#### **1. Modelo de Halpin y Croft**

Este modelo clasifica los climas escolares en varias categorías que reflejan la naturaleza y calidad de las interacciones dentro del entorno escolar (Halpin y Crofts, 1963). Estas categorías incluyen:

- Abierto: caracterizado por altos niveles de iniciativa colaboración y apoyo mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Autónomo: donde se fomenta la independencia de los docentes en la toma de decisiones pedagógicas, aunque con ciertas restricciones administrativas.
- Controlado: un clima marcado por regulaciones estrictas y supervisión detallada, donde la autonomía docente es limitada.

Este modelo ayuda a los administradores a identificar el tipo de clima prevalente en su escuela y a considerar las intervenciones necesarias para fomentar un ambiente más abierto.

## **2. Modelo de Hoy y Miskel**

Este modelo se centra en la apertura y la salud organizativa de las instituciones educativas (Hoy y Miskel, 1996) considerando elementos esenciales como:

- **Confianza:** La confianza entre el personal, los estudiantes y la administración es vista como fundamental para la creación de un ambiente escolar saludable.
- **Respeto:** Un respeto mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa, que apoya la dignidad de cada individuo y fomenta un sentido de pertenencia.
- **Dinámica progresista:** Se valora la capacidad de adaptación y mejora continua a través de la innovación educativa y la respuesta a los cambios del entorno.

Este modelo sugiere que mejorar la salud organizativa puede tener efectos profundos en la motivación del personal y en el rendimiento estudiantil, al promover un clima de apertura y respeto mutuo.

### **B. Aplicaciones Prácticas**

La implementación de estos modelos en la práctica educativa puede ayudar a los líderes escolares a realizar diagnósticos precisos del clima institucional y a diseñar estrategias específicas que mejoren el ambiente escolar. Por ejemplo, si una escuela identifica que opera predominantemente en un clima controlado, podría buscar estrategias para aumentar la autonomía del profesorado y fomentar una mayor colaboración, moviéndose hacia un clima más abierto (Halpin y Crofts, 1963).

Además, estos modelos proporcionan una base para la formación continua del personal docente y administrativo, orientada a desarrollar habilidades clave como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el liderazgo colaborativo. Este enfoque no solo mejora el

clima institucional, sino que también refuerza la misión educativa de la institución de formar estudiantes bien preparados para enfrentar los desafíos del futuro (Hoy y Miskel, 1996).

### ***2.1.2 Satisfacción laboral***

Satisfacer un deseo o atender una necesidad de una manera que genere paz y tranquilidad, donde las personas se sienten realizadas y logran cumplir una meta (Real Academia Española, 2023)

Se entiende por satisfacción laboral “como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” (Boada, 2019, p.81).

La felicidad o sentimientos positivos que experimentan los sujetos como resultado de realizar un trabajo que les interesa, en un ambiente que los hace sentir cómodos, que les resulta atractivo y que perciben que cubre sus expectativas en términos de un conjunto de condiciones psicológicas, sociales, y compensación económica (Bastardo, 2014).

De acuerdo a Vallejo (2010) la satisfacción laboral se puede definir como la actitud de un trabajador hacia su trabajo. Como tal, se basa en creencias y valores que los empleados desarrollan en su propio trabajo, las actitudes dependen de las características actuales del puesto y de la percepción del "debería" del trabajador. Sin embargo, tres características de los empleados que afectan las percepciones son: necesidades, valores y rasgos personales.

En la satisfacción laboral, podemos implantar dos niveles de análisis en materia de satisfacción:

1. Satisfacción general: Un indicador promedio de cómo se siente un trabajador en diferentes aspectos de su trabajo.

2. Satisfacción por facetas: más o menos satisfecho con un aspecto particular de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros, política de la empresa.

### **2.1.2.1 Teorías de la Satisfacción Laboral.**

#### **A. Teoría de las Necesidades de Maslow**

Esta teoría también conocida como la Pirámide de Maslow, propone que los seres humanos tienen cinco niveles de necesidades que buscan satisfacer de forma secuencial: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. En el contexto laboral, esta teoría sugiere que para que un empleado se sienta completamente satisfecho, necesita que sus necesidades básicas (como salario y condiciones de trabajo seguras) estén cubiertas antes de poder buscar la satisfacción en niveles más altos, como el reconocimiento y la realización personal. El autor menciona que solo cuando las necesidades inferiores están satisfechas, los trabajadores están motivados para alcanzar los niveles superiores que culminan en la autorrealización (Quintero, 2017).

#### **B. Teoría de los Dos Factores de Herzberg**

También conocida como la teoría de la motivación-higiene. Menciona que existen dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores de motivación y los factores de higiene. Los factores de motivación, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal, directamente aumentan la satisfacción laboral cuando están presentes. Por otro lado, los factores de higiene, como el salario adecuado, la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, no aumentan la satisfacción por sí mismos, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Esta teoría destaca la importancia de abordar ambos conjuntos de factores para mejorar la satisfacción y la motivación del personal (Quiroa, 2024).

### **C. Modelo de Satisfacción Laboral de Hackman y Oldham**

El Modelo de Características del Trabajo se enfoca en cómo el diseño del trabajo afecta la satisfacción laboral. Según este modelo, cinco características principales del trabajo impactan tres estados psicológicos críticos que llevan a varios resultados laborales, incluyendo la satisfacción laboral. Las cinco características son: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación del trabajo. Este modelo propone que cuanto más variadas, significativas y autónomas sean las tareas, mayor será la satisfacción laboral del empleado. Además, una retroalimentación clara sobre el desempeño del trabajo también juega un papel crucial en la motivación y satisfacción del empleado (Amparo y Begoña, 2001).

#### **2.1.2.2 Consecuencias de la Satisfacción Laboral.**

##### **A. Rendimiento Laboral**

Una de las consecuencias más directas de la satisfacción laboral es el rendimiento laboral. Diversos estudios han demostrado que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos, más creativos y más comprometidos con sus tareas. Están más motivados para ir más allá de las expectativas mínimas y contribuir al éxito de la organización. En el contexto educativo, esto se traduce en profesores que están más comprometidos con sus estudiantes y más dedicados a mejorar la calidad de la educación que ofrecen (Zayas de Agüero et al., 2015).

##### **B. Retención de Empleados**

La satisfacción laboral es un factor crucial en la retención de empleados. Los empleados que están contentos en su lugar de trabajo son menos propensos a buscar oportunidades de empleo en otra parte. Esto es especialmente importante en el ámbito de la educación, donde la continuidad del personal docente puede tener un impacto significativo en la estabilidad del entorno de aprendizaje y en el progreso académico de los estudiantes. Una alta rotación de

personal puede llevar a una disminución de la moral tanto de estudiantes como de profesores, y puede interferir con la implementación de programas educativos a largo plazo (Zayas de Agüero et al., 2015).

### **C. Bienestar del Empleado**

La satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada con el bienestar general del empleado. Los trabajadores satisfechos tienden a tener mejores niveles de salud física y mental, lo que reduce la incidencia de enfermedades y absentismo. Además, la satisfacción en el trabajo puede mejorar la calidad de vida general del empleado, ya que el trabajo es una parte significativa de la vida diaria. En el sector educativo, el bienestar del docente es crucial, ya que impacta directamente en su capacidad para interactuar de manera efectiva con los estudiantes y gestionar las demandas emocionales del trabajo docente (Zayas de Agüero et al., 2015).

#### **2.1.2.3 El rol del componente económico en la satisfacción laboral**

Según Páez (2013) Joan Robinson desarrolló un método de análisis basado en la interacción entre costo marginal e ingreso marginal, destacando los aspectos fundamentales de la economía de la competencia imperfecta.

- **Relación entre salarios y satisfacción laboral**

Robinson argumentó que los salarios no siempre reflejan el valor del producto marginal del trabajo, cuestionando los postulados tradicionales de la economía neoclásica. Según su análisis, los niveles salariales, tanto nominales como reales, influyen significativamente en el bienestar percibido por los trabajadores, afectando su motivación y productividad. Esto demuestra que las condiciones económicas del empleo son esenciales para alcanzar niveles satisfactorios de satisfacción laboral (King, 2022).

- **Puja salarial y desigualdad**

La autora subrayó que los conflictos salariales entre empleadores y empleados son clave en la distribución de los ingresos. Cuando los sindicatos poseen suficiente poder de negociación, pueden asegurar mejores condiciones laborales, lo cual repercute positivamente en la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, en contextos de desempleo elevado, el poder negociador de los sindicatos disminuye, lo que intensifica la insatisfacción laboral y amplía las desigualdades económicas (King, 2022).

- **Consecuencias macroeconómicas**

Según Robinson, los bajos salarios afectan no solo la satisfacción individual, sino también la demanda efectiva, limitando el crecimiento económico. Estas condiciones adversas repercuten negativamente en la estabilidad del empleo y en la percepción de satisfacción laboral de los trabajadores (Economía e Inversión, 2024).

- **Impacto en la política económica**

Robinson abogó por políticas públicas que mejoren las condiciones salariales y reduzcan las desigualdades, fomentando una mayor cohesión social.

Propuestas como la regulación de salarios mínimos y la promoción del empleo pleno son estrategias esenciales para combatir la insatisfacción estructural en el ámbito laboral (King, 2022).

#### 2.1.2.4 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Sostiene Vallejo (2010) que existen factores que determinan la satisfacción laboral como:

##### **El reto del trabajo**

##### **Satisfacción con el trabajo en sí**

Según investigaciones, entre estos factores podemos destacar las siguientes características del puesto:

- **Variación de habilidades:** El grado en que un trabajo requiere una variedad de actividades diferentes, para realizar el trabajo representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- **Identidad de la tarea:** En la medida en que un trabajo requiere la ejecución de una tarea o proceso de principio a fin con resultados visibles.
- **Significación de la tarea:** El grado en que el puesto afecta la vida o el trabajo de otros en la organización inmediata o en el entorno externo.
- **Autonomía:** La medida en que el puesto proporciona al empleado libertad, independencia y discreción en la organización del trabajo y el uso de las herramientas necesarias.
- **Retroalimentación del puesto mismo:** El nivel en que las tareas laborales asignadas permiten a los empleados obtener información clara y directa sobre la eficacia de su rendimiento influye en sus preferencias laborales. Por ende, los empleados suelen favorecer roles que les brinden la oportunidad de aplicar sus habilidades, ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño. En este sentido, un desafío moderado se traduce en alegría y

satisfacción. La ampliación vertical de los roles laborales, al enriquecerlos, contribuye a aumentar la satisfacción en el trabajo al proporcionar mayor libertad, independencia, variedad de tareas y evaluación del rendimiento personal. Es crucial considerar que el desafío debe ser equilibrado, ya que un exceso de desafío puede resultar en frustración y una sensación de fracaso, disminuyendo así la satisfacción de los empleados.

#### **A. Los sistemas de recompensas**

Este punto se refiere al sistema de salarios y política de ascensos en la organización, por lo tanto, este sistema debe hacer que los empleados se sientan justos, satisfechos y debe cumplir con sus expectativas (Vallejo, 2010).

- **Satisfacción Salarial:** Los ingresos, incentivos y bonificaciones constituyen la remuneración que los empleados obtienen por llevar a cabo sus labores, y la administración de recursos humanos mediante esta práctica es esencial para asegurar la satisfacción de los trabajadores. Este aspecto, a su vez, contribuye a que las organizaciones logren atraer, conservar y retener un personal productivo. Según diversas investigaciones, la compensación económica puede ser el factor principal de insatisfacción entre los empleados (Vallejo, 2010).
- **Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:** Que brindan oportunidades de crecimiento personal, mayor responsabilidad y mayor estatus social del individuo, por lo tanto, es importante el sentido de justicia de la persona hacia las políticas seguidas por la institución. Por otra parte, la falta de satisfacción puede afectar la productividad de una organización y conduce a un ambiente de trabajo de menor calidad (Vallejo, 2010).

## **B. Condiciones favorables de trabajo**

Los trabajadores muestran interés en su entorno laboral, buscando que este contribuya a su bienestar personal y facilite la realización de sus tareas. Un diseño adecuado y un entorno físico cómodo propiciarán un mejor rendimiento y aumentarán la satisfacción de los empleados. Además, la cultura organizacional de la empresa, que abarca sus valores, metas percibidas por los empleados y se refleja en el clima organizacional, también desempeña un papel crucial en la creación de condiciones laborales positivas (Vallejo, 2010).

## **C. Colegas que brinden apoyo**

Se refiere a personas que trabajan en un ambiente laboral y se apoyan o colaboran entre sí, en diferentes aspectos, ya sea en lo laboral o académico mostrando empatía, comunicación efectiva, confianza y respeto.

La colaboración entre docentes juega un papel muy importante para crear un ambiente de trabajo positivo, motivador y satisfactorio donde el aprendizaje y el crecimiento personal son priorizados, lo que a su vez beneficia a los estudiantes y a la comunidad educativa en general.

- **Satisfacción con la supervisión:** Este trabajo cubre la necesidad de interacción social, donde el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción, si bien la relación no es simple, la investigación ha encontrado que los empleados están más satisfechos con los líderes que son más indulgentes y considerados que los líderes que son indiferentes, autoritarios u hostiles consus subordinados. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las preferencias varían entre los individuos en cuanto a las consideraciones del líder. Contar con un líder reflexivo y comprensivo resulta especialmente crucial para aquellos empleados que tienen baja autoestima o desempeñan labores desagradables o frustrantes. En el ámbito del

liderazgo formal y orientado a la tarea, no hay una respuesta única; por ejemplo, cuando los roles no están definidos claramente, se espera que los supervisores aclaren los requisitos, pero cuando las tareas son evidentes, esta clarificación no es necesaria. Además, es importante destacar que, en situaciones donde los empleados carecen de motivación y se sienten insatisfechos en el trabajo, prefieren líderes que no impongan una presión excesiva para mantener altos estándares de ejecución o rendimiento. En general, un líder empático que brinde retroalimentación positiva, escuche a los empleados y muestre interés por sus inquietudes contribuye significativamente a una mayor satisfacción en el entorno laboral (Vallejo, 2010).

- **Satisfacción laboral y la motivación:** La satisfacción laboral está relacionada con muchos factores, pero, depende más estrechamente de la motivación. La motivación es uno de los factores que inciden en la satisfacción laboral de las personas, los empleados se comportan de determinada manera de acuerdo al grado de motivación que tengan. Las personas altamente motivadas expresan su buen desempeño poniendo esfuerzo en sus actividades. Por otro lado, esto puede indicar el grado en que los empleados se identifican con las metas institucionales (García y Forero, 2014).
- **Satisfacción laboral y aspectos asociados al trabajador:** La satisfacción laboral se relacionó con ciertos aspectos de los trabajadores, como la fisiología y el trabajo, como una evidencia de la relación de esta variable con el género, la antigüedad y el lugar donde labora el trabajador. (Bastardo, 2014).
- **Implicaciones de la satisfacción laboral:** La satisfacción laboral es una forma de medir la actitud de un empleado hacia el trabajo. Los usuarios usan cuestionarios o encuestas para evaluar qué tan cómodo o incómodo se siente un empleado con varios aspectos del trabajo; la satisfacción laboral incluye varios aspectos y factores,

incluidas las tareas que realiza el empleado, el entorno laboral y los términos y condiciones de empleo ofrecidos (Mac Donald, 2018).

- **Satisfacción y productividad:** Según Toro, (2002, citado por Salazar, 2019). Se conoce que es “La relevancia de estos temas para la psicología organizacional y para las empresas radica en comprender que el comportamiento de las personas, es decir su desempeño, es un fenómeno psicológico que determina la productividad”(p.61).

## 2.2 Marco conceptual (palabras clave)

- **Ambiente laboral:** Es un conjunto de factores que inciden en el bienestar de quienes trabajan en una organización donde prevalece la búsqueda constante de la mejora y cada uno aporta su experiencia, de forma positiva o negativa (Quintero, 2017).
- **Apoyo:** Compañerismo o calor humano que permiten crear una atmósfera positiva de las relaciones personales, cuanto más efectividad y comprensión exista mejor será el clima (Chiavenato, 2019).
- **Institucional:** Son las percepciones establecidas por valores, actitudes u opiniones del personal que labora en la institución y lo resultante sería la satisfacción y la productividad, influenciadas por el medio y las actitudes personales. Esto agrupa definiciones de liderazgo, conflictos, recompensas, control, responsabilidad (Bastardo, 2014).
- **Motivación:** La motivación es un aspecto muy importante para cualquier persona ya que posibilita el logro de una meta o propósito para satisfacer algunas de las necesidades de la vida cotidiana. Esto es lo que sustenta el comportamiento de todos, por lo que es importante motivar en todo momento (Quintero, 2017).
- **Organización:** Es un sistema ordenado en el que las personas ejercen alguna

función o rol para lograr una meta o propósito (Quintero, 2017).

- Plan Anual de Trabajo (PAT): El PAT organiza y programa las actividades de la institución para el año académico en curso. Este documento detalla las acciones específicas, los recursos asignados y los responsables de cada actividad, facilitando una planificación eficiente y efectiva (Rios, 2023).
- Proyecto Educativo Institucional (PEI): El PEI define la identidad de nuestra institución, estableciendo su misión, visión, valores y objetivos estratégicos. Este documento guía todas las actividades y políticas de la escuela, asegurando que estén alineadas con sus metas a largo plazo (MINEDU, 2018).
- Reglamento Interno: Este reglamento establece las normas y disposiciones que regulan la convivencia y el funcionamiento interno de la institución. Detalla los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal administrativo, promoviendo un ambiente de respeto y disciplina (MINEDU, 2018).
- Relaciones personales: En la relación mutua o interacción entre las personas, la comunicación es la base básica para lograr una sana convivencia, y las emociones, actividades sociales, etc., se reflejan en acuerdos mutuos (Hoy y Miskel, 1996).
- Responsabilidad: Es la capacidad que tiene el trabajador en mostrar actitudes de compromiso con los objetivos institucionales, cuanto más se motiva a los seguidores mejor será el clima y por lo tanto la productividad (FORGE, 2018).
- Satisfacción laboral: Se entiende como una actitud generalizada hacia el trabajo. Asimismo, es un juicio emocional hacia el conjunto de actividades o tareas específicas que realiza el subordinado (Mac Donald, 2018).

## **2.3 Antecedentes empíricos de la investigación**

### **2.3.1 Antecedentes Internacionales**

Saltos et al. (2020) en su trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018” tuvo como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables donde se utilizó la metodología de enfoque cuantitativa de corte transversal de un alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental la muestra que se tomó en cuenta fue 98 trabajadores de dicha institución se realizó la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario llegando a la conclusión el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

Se consideró el presente antecedente por la similitud de las variables para la discusión de resultados

Rodríguez (2017) en el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016”, para optar el grado académico de doctora en educación tuvo objetivo general determinar la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los empleados de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo, correlacional, de campo y transversal se consideró un total de 64 trabajadores administrativos, docentes, de apoyo y de servicios, de tres instituciones educativas con el Cuestionario a las conclusiones que se llegó son los siguientes:

Los empleados que laboran en tres colegios ubicados en la Unión Colombiana del Norte, durante el año lectivo 2016, se mostraron muy satisfechos en las instituciones que laboran y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional de las mismas. Ambas variables están significativamente correlacionadas.

Se tomó en cuenta el presente antecedente por la similitud de los variables con la finalidad de utilizar en la discusión de resultados.

Ibáñez y Villegas (2021) desarrollaron una investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en dos instituciones educativas para optar el obtener el título de licenciado en psicología y administración en la universidad autónoma del estado de México cuyo objetivo general fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de dos instituciones educativas en una zona rural y una zona urbana con un estudio correlacional, el diseño de investigación no experimental de tipo transversal. utilizando como instrumento aplicado a 8 profesores llegando a la siguiente conclusión: Se concluye que en ambas variables la población no está contenta con su lugar de trabajo ni mucho menos con los beneficios que obtienen del mismo.

Se consideró este antecedente por la similitud de las variables que ayudarán en la discusión de resultados

Portero (2020) realizó un trabajo de investigación sobre “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X”, en la ciudad de Ambato Ecuador para optar el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo fue determinar cómo el clima organizacional influye en la satisfacción 22 hacia el trabajo en la unidad educativa San Pio X, determinar como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X de la ciudad

de Ambato. El tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo de nivel correlacional, con una población conformada por el 100 por todos los docentes de dicha institución, la técnica aplicada fue la entrevista personal a través de un cuestionario llegando a las siguientes conclusiones:

Podemos 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.

La mayoría de los docentes se encuentran Insatisfechos y tienen una insatisfacción en sus funciones ya que las autoridades de la Unidad Educativa San Pio X no fomenta el compañerismo en la institución, ya que con esto se mejorarán todas las relaciones interpersonales y aumentará la satisfacción laboral de los docentes y Colaboradores.

### ***2.3.2 Antecedentes Nacionales***

Santa Cruz (2018) realizó una investigación sobre “Clima institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”, para optar el grado académico de maestra en administración de la educación cuyo objetivo general fue de identificar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa de dicha institución educativa, aplicándose una investigación de diseño no experimental, transeccional y correlacional, seleccionando como población a docentes de la Institución Educativa N° 32493 para ello se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, conclusión que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral=0.022. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,585 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el clima institucional y la satisfacción laboral. Se tomó en cuenta

el presente antecedente para la discusión de resultados por la similitud de las variables la cual servirá para la discusión de resultados.

Romero (2023) realizó una investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023” para obtener el grado académico de maestra en educación teniendo en cuenta como objetivo general conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y satisfacción laboral docente en las instituciones antes mencionado teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica y diseño no experimental transeccional correlacional, para ello utilizó como instrumento los cuestionarios que se aplicó a 69 docentes llegando a la siguiente conclusión 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. Se consideró el presente antecedente con la finalidad de utilizar en la discusión de resultados.

Marcos (2023) realizó una investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en una institución de Huacho” para optar el título de segunda especialidad profesional en psicología educativa y tutoría, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes en dicha institución estudio utilizado de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional, Los datos se recogieron utilizando dos cuestionarios aplicados a una población y cuya muestra consta de 60 docentes. donde la correlación es positiva muy alta, donde un 70% de docentes percibe un nivel regular de clima organizacional. Se consideró el presente antecedente por la similitud de los variables lo cual servirá en la discusión de resultados.

Tipula (2023) hizo una investigación sobre “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023” para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación cuyo objetivo general, determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal se utilizó un muestro no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario aplicado a 60 personas. Los resultados de la investigación demostraron que si existe relación significativa entre las variables Clima institucional y Desempeño docente. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación media positiva entre las variables (Rho de Spearman=0.996) siendo el p-valor significativo ( $p=.000<.05$ ). Para la discusión de resultados se tomó en cuenta este antecedente por la similitud de los variables.

### **2.3.3 Antecedentes Locales**

La Torre (2021) desarrolló una investigación sobre “Desempeño directivo y clima institucional en la institución educativa Inca Ripaq de Ccorao – Cusco año – 2019”, para optar el grado académico de maestra en educación con el objetivo de determinar el grado de relación entre desempeño directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Inca Ripaq de Ccorao del Cusco año – 2019, la cual pertenece al modelo de investigación sustantiva de nivel descriptiva, con un abordaje metodológico mixto, cuantitativo y cualitativo, con un diseño correlacional transaccional. se tomó en cuenta una muestra de 55 docentes y personal administrativo se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista el cuestionario llegando a la siguiente conclusión: existe una relación alta y significativa entre el desempeño directivo y las dimensiones del clima institucional en la institución Educativa antes mencionado. Se tomó cuenta el presente antecedente por la similitud de las variables.

Chauca (2021) realizó una investigación sobre “Clima laboral y percepción de la imagen institucional en la institución educativa mixta de aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia – 2019”, para optar al título profesional de licenciada en educación secundaria especialidad de ciencias sociales. Cuyo objetivo fue determinar la relación del clima laboral con la percepción de la imagen institucional en la Institución Educativa Mixta de aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia – 2019. Se utilizó un tipo de investigación básica o pura, nivel investigativo descriptivo y un diseño correlacional, la población y muestra conformada por 81 personas, las técnicas e instrumentos para recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario llegando a las siguientes conclusiones Existe relación directa entre el clima laboral y la percepción de la imagen institucional, donde las condiciones laborales, comunicación laboral, compromiso laboral, supervisión laboral y toma de decisiones son factores que intervienen en el desarrollo y percepción de la imagen institucional, directamente asociado con la identidad institucional, el comportamiento corporativo académico y la personalidad corporativa de gestión. Demostrado por el estadígrafo Chi cuadrado de Pearson 90,669 cuyo valor calculado menor al valor crítico de 9,488 lo cual demuestra la relación directa y fuerte entre el clima laboral e imagen institucional. Se tomó en cuenta el antecedente por la similitud de la variable institucional Por lo que los resultados de dicha investigación, contribuirán a la elaboración de la discusión.

Moreano (2018) desarrolló un trabajo de investigación cuyo título es “El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco, 2018” para optar el grado académico de maestra en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa cuyo objetivo determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Wanchaq, provincia y región del Cusco, para lo cual se utilizó tipo de investigación descriptivo-correlacional y como técnicas e instrumentos se tomó en cuenta la

observación directa, la entrevista y la encuesta llegando a las siguientes conclusiones: el estudio del clima institucional es de suma importancia para el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios educativos, y en particular del desempeño docente. Cabe destacar que son escasas las investigaciones en esta materia. Se consideró este antecedente por la similitud en la variable independiente con la finalidad de utilizar en la discusión de resultados

Carbajal (2019) realizó una investigación sobre el “Clima organizacional con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas-Apurímac, 2019”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima institucional y satisfacción laboral en la institución antes mencionada, el tipo de investigación fue no experimental descriptivo correlacional los resultados se procesaron mediante un cuestionario tomando en cuenta 16 docentes y 06 administrativos de la Institución Educativa Parroquial “Santa Rita” del distrito de Cotabambas-Apurímac. Llegando a la conclusión 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.

## **2.4 Hipótesis**

### ***a. Hipótesis general***

Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

### ***b. Hipótesis específicas***

- El nivel de clima institucional es significativo en la institución educativa N°

55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

- El nivel de satisfacción laboral es significativo en la Institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.
- Existe nivel de relación directa y significativa de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la IE en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023

## **2.5 Identificación de variables e indicadores**

### **V 1: Clima institucional**

- Estructura organizacional
- Responsabilidad
- Riesgos
- Resolución de Conflicto.

### **V 2: Satisfacción laboral**

- Reto de trabajo
- Sistema de recompensas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

## 2.6 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| Variables            | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones                       | Indicadores   | Escala de medición | Técnicas e instrumentos  |
|----------------------|--|--|-----------------------------------|---|--------------------|--|
| Clima institucional  | “Es la propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la Institución y que influye en su conducta” (Chiavenato, 2019, P. 402)  | Esto se ejecuta en razón a la estructura organizacional, responsabilidad, riesgos y resolución de conflictos.            | Estructura organizacional         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrumentos de gestión PAT, RI, PEI)</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Innovación</li> <li>- Compromiso</li> </ul> | Nominal            | Técnica:<br><br>Encuesta<br><br>Instrumento:<br><br>Cuestionario |
|                      |  |  | Responsabilidad                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocación de servicio</li> <li>- Desafíos</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Reglas y procedimientos</li> <li>- Comunicación</li> </ul>                   |                    |  |
|                      |  |  | Riesgos                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asertividad</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Identidad con la tarea</li> <li>- Capacitación</li> </ul>   |                    |  |
|                      |  |  | Resolución de conflictos          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo del trabajo</li> </ul>   |                    |  |
| Satisfacción laboral | Es el resultado de los llamados factores intrínsecos, que se relacionan con la naturaleza de las tareas realizadas por el trabajador, y con los sentimientos relacionados con las necesidades de desarrollo personal y autorrealización. (Boada, 2019) | La satisfacción laboral es el referente del propio desempeño, donde se ejecuta de acuerdo a las dimensiones mencionadas. | Reto de trabajo                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos</li> </ul>   | Nominal            | Técnica: Encuesta<br><br>Instrumento<br><br>Cuestionario         |
|                      |  |  | Sistema de recompensa             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura</li> <li>- Mobiliario adecuado</li> <li>- Valores y metas institucionales</li> </ul>   |                    |  |
|                      |  |  | Condiciones favorables de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de trabajo</li> <li>- Ambiente psicológico</li> </ul>   |                    |  |
|                      |  |  | Colegas que brinden apoyo         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente amigable y de apoyo entre colegas</li> <li>- Apoyo en problemas</li> <li>- Comunicación fluida y confianza en orientaciones</li> </ul>                |                    |  |

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

Esta investigación se centra en el área geográfica del distrito y la provincia de Andahuaylas, que se encuentra en el departamento de Apurímac. Andahuaylas es uno de los 19 distritos que conforman la provincia del mismo nombre, situada en el departamento de Apurímac y bajo la administración del Gobierno regional de Apurímac. Esta región está ubicada en el sur del Perú, siendo atravesada por el río Chumbao. La ciudad de Andahuaylas fue fundada el 7 de noviembre de 1533 por Francisco Pizarro con el nombre de "San Pedro de Andahuaylas La Grande de La Corona". Por su parte, la provincia fue creada el 21 de junio de 1825 mediante Ley, durante el gobierno de Simón Bolívar.

Según el último censo nacional, el distrito de Andahuaylas tiene una población de 37.260 habitantes, por lo que tiene una superficie de 370,03 kilómetros cuadrados, una altitud de 2.926 metros y una densidad de población de 114,23 habitantes por kilómetro cuadrado. Está integrado por comunidades o centros poblados de: Chumbao, Salinas Tapaya, Ccapaccalla, Rumi Rumi, Cuncataca, Ccaranccalla, Campanayuq, Paltaq, Pampana y Ccompicancha. El distrito Andahuaylas limita por el norte con los distritos de Pacucha y Talavera, al sur se encuentran los distritos de Huancabamba y Tumaiwaraca, al este los distritos de San Jerónimo y al oeste los distritos de Turpo y Talavera.

El distrito de Andahuaylas actualmente se ha convertido en un importante centro comercial agrícola y ganadera del sur del Perú que dota de productos de la zona a las provincias y regiones hasta a la capital de nuestro país.

### **3.2 Tipo y nivel de investigación**

Investigación básica llamada también pura o elemental, de acuerdo Sánchez y Reyes

(2015) “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientando al descubrimiento de principios y leyes” (p. 48). En este sentido, se busca establecer a correlación de las variables en mención para profundizar hallazgos de las variables clima institucional y la satisfacción laboral.

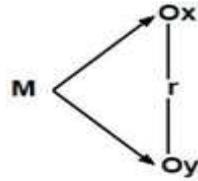
El nivel de investigación que se ha considerado es descriptivo-correlacional

De acuerdo a Hernández y Baptista (2018) con el nivel descriptivo se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere.

Según Hernández y Baptista (2014) el nivel correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

El nivel descriptivo correlacional es una herramienta útil para comprender y explorar la relación entre las variables, es un buen punto de partida para futuras investigaciones, pero no proporciona una explicación completa de causa efecto

Es un diseño no experimental donde no se realizan cambios de manera intencional en ninguna de las variables consideradas ya que solo se pueden observar el contexto real o natural existentes para su posterior análisis (Arias y Covinos, 2021).



Donde:

- M. : Muestra de estudio
- Ox : Clima Institucional
- Oy : Satisfacción Laboral
- R : Correlación entre las variables Clima Institucional y Satisfacción Laboral

### 3.3 Unidad de análisis

Docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 “Divino Maestro del distrito y provincia de Andahuaylas- Apurímac 2022.

### 3.4 Población de estudio

Según la definición de Mejía (2005, citado en Arias y Covinos, 2021) la población se refiere al conjunto total de elementos que se estudian. Población y universo comparten características similares, lo que permite utilizar ambos términos de manera intercambiable. En este contexto, la población para el presente trabajo de investigación está constituida por todos los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" del distrito y provincia de Andahuaylas, Apurímac, en el año 2023. Este grupo comprende un total de 39 trabajadores, como se detalla en la tabla siguiente.

**Tabla 2**

*Población: personal docente y administrativo de la IE. No 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas*

| <b>Institución educativa<br/>N° 55005 "Divino<br/>Maestro"</b> | <b>Docentes y personal administrativo</b> |           |             |       |          |           |
|--|---|-----------|-------------|-------|----------|-----------|
|  | <b>Categoría</b>                          | Nombrados | Contratados | Total | Femenino | Masculino |
| Docentes   | 24  | 8         | 32          | 20    | 12       | 32        |
| Personal<br>Administrativo                                     | 6   | 1         | 7           | 3     | 4        | 7         |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>  |   |           |             |       |          | 39        |

*Nota. Elaboración propia*

La selección de los docentes de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" en Andahuaylas, Apurímac, como población de estudio para la investigación se basó en varias razones específicas:

- **Representatividad:** Los docentes son una parte fundamental del cuerpo educativo y desempeñan un papel clave en la dinámica institucional. Por lo tanto, estudiar su percepción del clima institucional y su satisfacción laboral proporciona una visión amplia y representativa de la situación en la institución educativa.
- **Impacto en el entorno educativo:** Los docentes influyen significativamente en la calidad de la educación y el ambiente de aprendizaje dentro de la institución. Su satisfacción laboral y percepción del clima institucional tienen un impacto directo en el desempeño académico de los estudiantes y en la eficacia global de la institución.
- **Relevancia para la mejora institucional:** Entender las experiencias y opiniones de los docentes sobre el clima institucional y la satisfacción laboral proporciona información valiosa para identificar áreas de fortaleza y debilidad en la gestión y el funcionamiento de la institución. Esto a su vez puede orientar esfuerzos de

mejora y desarrollo institucional.

- **Facilidad de acceso y colaboración:** Los docentes son parte integral de la comunidad educativa y, como tal, pueden ser accesibles para la realización de encuestas, entrevistas u otros métodos de recopilación de datos. Además, es posible que exista una colaboración establecida entre los investigadores y la institución educativa, lo que facilita la realización del estudio con el cuerpo docente.

### 3.5 Tamaño de muestra

De acuerdo a Mendoza y Ramírez (2020) una muestra es un procedimiento que consiste en considerar una parte de la población para estudiarla, y deseamos extrapolar sus resultados a la población general.

Por ende, la muestra en este trabajo de investigación son los Docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 “Divino Maestro”, como se muestra en la presente tabla:

**Tabla 3**

*Muestra: Personal docente y administrativo de la IE. No 55005 “Divino Maestro de Andahuaylas.*

| <b>Institución educativa<br/>N° 55005 “Divino<br/>Maestro”</b> | <b>Docentes y personal administrativo</b> |           |             |       |          |           |
|--|---|-----------|-------------|-------|----------|-----------|
|  | <b>Categoría</b>                          | Nombrados | Contratados | Total | Femenino | Masculino |
| Docentes   | 24  | 8         | 32          | 20    | 12       | 32        |
| Personal<br>Administrativo                                     | 6   | 1         | 7           | 3     | 4        | 7         |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>  |   |           |             |       |          | 39        |

*Nota. Elaboración propia*

### **3.5.1 Muestreo**

La selección de la muestra es intencionalmente no probabilística, lo que significa que no hay necesidad de calcular la probabilidad por tratarse de un número menor a cien personas. Seleccione muestras de forma no probabilística con una intención del 100 %.

El muestreo no probabilístico, también conocido como muestreo prospectivo o dirigido, es un procedimiento de selección basado en las características del estudio más que en aspectos estadísticos amplios. Se utilizan en diversos estudios cuantitativos y cualitativos (Hernández et al.,2014).

### **3.6 Técnicas de selección de muestra**

Para la selección de la muestra en esta investigación, se empleó una técnica específica conocida como muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple. Según Hernández et al. (2014) el muestreo no probabilístico es un método en el cual los elementos se seleccionan de la población de manera intencionada, basada más en las características del estudio que en la aleatoriedad estadística. Esta técnica es particularmente útil cuando la población de estudio es pequeña y se conoce bien, como es el caso de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro".

#### **3.6.1 Criterios de inclusión y exclusión**

- **Inclusión:** Todos los miembros del personal, tanto docentes como administrativos, que estuvieron activamente empleados en la institución durante el año 2023 fueron incluidos en el estudio.
- **Exclusión:** No se aplicaron criterios de exclusión, ya que todos los empleados del año 2023 fueron considerados para el estudio.

### **3.7 Técnicas de recolección de información**

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) es “Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados” (p. 226).

#### **3.7.1 Técnicas**

La técnica que se aplicó para el recojo de datos fue la encuesta,

##### **Encuesta**

Una encuesta es una técnica diseñada para obtener información de un grupo de personas con el propósito de recoger sus opiniones o ideas de interés para los investigadores. Para ello, a diferencia de las entrevistas, se utilizaron varias preguntas escritas, las cuales fueron pasadas a los sujetos, por lo que las respuestas también fueron escritas (Mendoza y Ramírez, 2020).

#### **3.7.2 Instrumentos**

El instrumento que se aplicó es el cuestionario que consiste en:

##### **Cuestionario**

Se trata de una herramienta empleada para recopilar información, especialmente en contextos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas organizadas y numeradas en una tabla, junto con una serie de respuestas que los encuestados deben seleccionar (Arias y Covinos, 2021).

Los instrumentos de recopilación de datos corresponden al cuestionario, el cual fue administrado al personal docente y administrativo de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas. Este cuestionario consta de 48 ítems distribuidos en dimensiones específicas, según cada variable:

**Tabla 4**  
*Validez de confiabilidad*

| Nombre del validador               | puntuación | observación |
|------------------------------------|------------|-------------|
| Dr. Jaime Bedoya Mendoza           | 85%        | Aplicable   |
| Dr. Juan De La Cruz Bedoya Mendoza | 85%        | Aplicable   |

*Nota. Elaboración propia*

### **Confiabilidad para el instrumento**

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario utilizado en este estudio, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o

$k$ : cuestionario Número de ítems del instrumento

$S_t^2$ : Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

Para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems de un instrumento, se utiliza el Coeficiente Alfa de Cronbach, clasificando los resultados en varias categorías. Una confiabilidad perfecta se obtiene con un coeficiente entre 0.90 y 1.00. Se considera muy alta

cuando el coeficiente está entre 0.80 y 0.89, y alta entre 0.70 y 0.79. Un coeficiente entre 0.60 y 0.69 indica una confiabilidad aceptable, mientras que entre 0.50 y 0.59 se clasifica como moderada. La confiabilidad es baja con un coeficiente de 0.40 a 0.49, muy baja entre 0.30 y 0.39, y despreciable entre 0.20 y 0.29. Finalmente, un coeficiente entre 0.00 y 0.19 representa una confiabilidad nula. Estos criterios fueron establecidos (Hernández et al.2014) para proporcionar una guía clara en la evaluación de instrumentos psicométricos.

### **Tabla 5**

#### *Estadísticas de Fiabilidad*

| <b>Alfa de Crombach</b> | <b>N° de elementos</b> |
|-------------------------|------------------------|
| <b>0,928</b>            | 48                     |

*Fuente. Cuestionario*

Este coeficiente es fundamental para determinar la consistencia interna de los ítems que componen el instrumento. Como se muestra en la Tabla 5, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.928, lo que indica una confiabilidad muy alta. Este resultado se obtuvo a partir de un análisis que incluyó 48 elementos del cuestionario. La alta confiabilidad encontrada sugiere que los ítems del cuestionario son consistentes en medir la variable o conjunto de variables de interés, lo que respalda la solidez del instrumento para futuras aplicaciones en contextos similares.

### **3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Para el presente estudio de investigación se realizó el análisis de interpretación de los datos recabados con el instrumento que es el cuestionario de acuerdo a la muestra indicada; primero se realizó el vaciado de los datos del cuestionario al software Excel luego se realizó la tabulación para pasar al software SPSS V.26 donde el resultado fue de tablas y figuras los cuales fueron interpretados de acuerdo a las variables y dimensiones lo que ayudó a la realidad problemáticade este esfuerzo investigativo.

### 3.9 Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Hernández et al. (2014) describen las hipótesis como las directrices de una investigación o estudio, señalando que estas representan lo que se intenta demostrar y se definen como explicaciones provisionales del fenómeno bajo investigación (p.104).

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo emplea la recopilación de datos para poner a prueba hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico. Para este propósito, se utilizaron dos pruebas estadísticas principales: el chi-cuadrado y el Tau-b de Kendall. Estas herramientas son esenciales en el enfoque cuantitativo, ya que permiten la medición numérica y el análisis estadístico para confirmar o refutar las teorías propuestas.

- Prueba de Chi-Cuadrado: Esta prueba se empleó para determinar si las diferencias entre las observaciones realizadas en las categorías de clima institucional y satisfacción laboral eran significativamente distintas de lo que se esperaría por azar. Un valor de chi-cuadrado de 17.084 con un p-valor de 0.002, como se encontró en este estudio, indica una diferencia estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula que sugiere que no hay relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral.
- Tau-b de Kendall: Este coeficiente de correlación se utilizó para evaluar la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables ordinales de clima institucional y satisfacción laboral. Un coeficiente de 0.581 con un p-valor de 0.000 señala una correlación positiva moderada, lo que confirma la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre estas dos variables. er patrones de comportamiento y verificar teorías.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

En esta sección, se abordan en profundidad los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados en la Institución Educativa N° 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas, Apurímac, durante el año 2023. El objetivo es verificar la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo.

La exposición de los resultados de la presente investigación se llevó a cabo con la participación de 39 docentes de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas-Apurímac, en el año 2023. Durante este proceso, se aplicó un cuestionario compuesto por 48 ítems. Para la variable "Clima Institucional", las dimensiones incluyeron Estructura Organizacional (6 ítems), Responsabilidad (5 ítems), Riesgos (4 ítems) y Resolución de Conflictos (9 ítems).

En cuanto a la variable "Satisfacción Laboral" y sus dimensiones, se abordaron Reto en el Trabajo (6 ítems), Sistema de Recompensas (6 ítems), Condiciones Favorables de Trabajo (5 ítems) y Apoyo de Colegas (7 ítems). El análisis e interpretación se llevó a cabo considerando tanto el conjunto total del instrumento como cada ítem individual, en función de las variables y dimensiones mencionadas. Este proceso se realizó utilizando tablas de frecuencias y figuras, respectivamente.

En la interpretación de los resultados de este estudio, se utilizó una variedad de tablas y figuras que ilustran los porcentajes alcanzados por cada dimensión y variable, proporcionando así un análisis detallado en respuesta a los problemas, objetivos e hipótesis planteados. Para la valoración de las variables y dimensiones mediante las

técnicas de encuesta, se emplearon escalas específicas. En el caso del Clima Institucional y la Satisfacción Laboral, se utilizó una escala de tres puntos donde '1' representa 'Nunca', '2' significa 'A veces', y '3' indica 'Siempre'.

Los datos recolectados mediante el cuestionario fueron codificados y analizados utilizando el software SPSS versión 26. Este proceso incluyó la aplicación de pruebas estadísticas como el Chi-cuadrado y el coeficiente Tau-b de Kendall para examinar la relación entre las variables estudiadas. El valor de Chi-cuadrado obtenido fue de 17.084 con un p-valor de 0.002, indicando una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos observados en términos de clima institucional y satisfacción laboral. Por su parte, el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un valor de 0.581 con un p-valor de 0.000, confirmando una correlación positiva moderada entre estas variables.

La interpretación de estos resultados sugiere que mejoras en el clima institucional podrían llevar a un incremento en la satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con estudios anteriores en el campo de la gestión educativa, que subrayan la importancia de un ambiente laboral positivo como factor clave en la motivación y el bienestar del personal docente y administrativo.

## **4.2 Pruebas de hipótesis**

### **4.2.1 Hipótesis general**

HO: No existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

**Tabla 6***Relación de clima institucional y satisfacción laboral Chi Cuadrado*

|                     |         | Satisfacción laboral |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|---------------------|---------|----------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                     |         | Malo                 | Regular | Bueno |        |                         |
| Clima institucional | Malo    | N                    | 2       | 6     | 1      | 9                       |
|                     |         | %                    | 22,2%   | 66,7% | 11,1%  | 100,0%                  |
|                     | Regular | N                    | 6       | 14    | 3      | 23                      |
|                     |         | %                    | 26,1%   | 60,9% | 13,0%  | 100,0%                  |
|                     | Bueno   | N                    | 1       | 6     | 0      | 7                       |
|                     |         | %                    | 14,3%   | 85,7% | 0,0%   | 100,0%                  |
| Total               | N       | 9                    | 26      | 4     | 39     |                         |
|                     | %       | 23,1%                | 66,7%   | 10,3% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 6 los resultados de la prueba de chi-cuadrado indican un valor de  $X^2 = 17,084$  con un p-valor = 0.002. Dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia establecido (generalmente 0.05) se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Esto significa que existe una relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023. Esto indica que una mejora en el clima institucional podría conllevar a un aumento en la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo. La relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral, como se ha documentado en estudios recientes, sugiere que los aspectos del ambiente de trabajo, tales como el respeto mutuo, el apoyo de la dirección, la comunicación efectiva y la inclusión en la toma de decisiones, juegan un papel crucial en cómo los empleados perciben su lugar de trabajo y, por ende, su grado de satisfacción laboral. En la institución educativa N° 55005 Divino Maestro, este vínculo indica que mejoras en el clima institucional no sólo son deseables, sino que podrían tener un impacto directo y positivo en la satisfacción de los docentes y el personal administrativo lo cual se verá reflejado en el logro de aprendizajes y el perfil de egreso de los estudiantes

**Tabla 7***Relación de clima institucional y satisfacción laboral Tau\_b de Kendall*

|                  |                     | Satisfacción laboral        |         |
|------------------|---------------------|-----------------------------|---------|
| Tau_b de Kendall | Clima institucional | Coefficiente de correlación | 0,581** |
|                  |                     | Sig. (bilateral)            | 0.000   |
|                  |                     | N°                          | 39      |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La correlación que se presenta en la tabla 7 entre clima institucional y satisfacción laboral, se utilizó el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall. Este coeficiente tiene un valor de 0.581 con un Sig. bilateral de 0.000, lo cual indica una correlación positiva moderada entre las dos variables.

Es decir, a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar la satisfacción laboral de los docentes. Esto sugiere que factores como la estructura organizacional, la comunicación, el liderazgo y el involucramiento en la toma de decisiones, que forman parte del clima institucional, están asociados con el nivel de satisfacción que los docentes experimentan en su entorno laboral. Por lo tanto, esta correlación subraya la importancia de políticas y prácticas organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo positivo. Intervenciones que mejoren la comunicación, el reconocimiento de logros, y la inclusión en la toma de decisiones pueden ser especialmente efectivas para aumentar la satisfacción laboral. Este hallazgo es crucial para los líderes educativos y administradores que buscan mejorar no solo el rendimiento educativo, sino también el ambiente laboral y la retención de talento docente. Todo ello se ve reflejada de manera positiva en la sociedad.

#### 4.2.2 Resultados de la variable clima institucional (objetivo 1)

##### HIPOTESIS ESPECIFICA 1

El nivel de clima institucional es significativo en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

**Tabla 8**

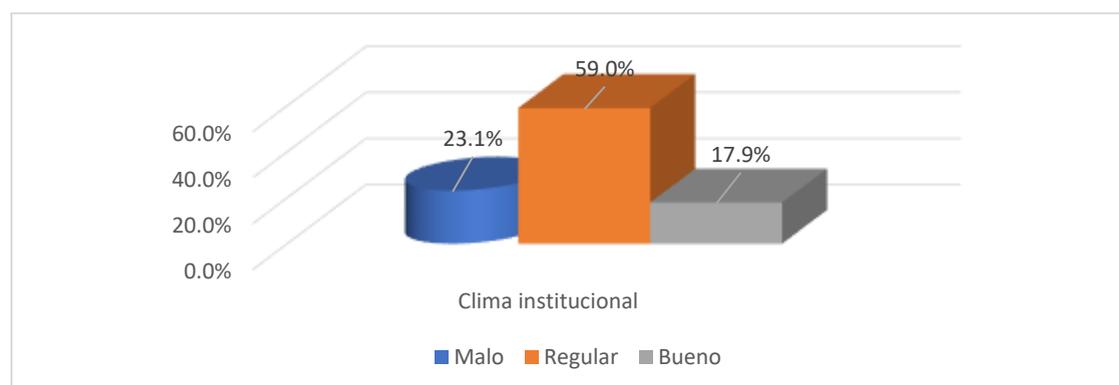
*Nivel de clima institucional*

|              | N         | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Malo         | 9         | 23,1%         |
| Regular      | 23        | 59,0%         |
| Bueno        | 7         | 17,9%         |
| <b>Total</b> | <b>39</b> | <b>100,0%</b> |

*Nota: Elaboración propia*

**Figura 1**

*Nivel de clima institucional*



*Nota: Elaboración propia*

#### Interpretación y análisis

La tabla 8 muestra que el 17,9% de los participantes califica el clima institucional como bueno, indicando que una minoría considera que el ambiente es favorable, aunque este es el grupo más pequeño. A continuación, el 23,1% opina que el clima es malo, reflejando una proporción significativa de descontento que puede ser indicativa de problemas subyacentes en la institución que afectan negativamente a sus miembros. Finalmente, la mayoría, el 59,0%, percibe el clima como regular, lo que sugiere que,

aunque no se identifican problemas graves, existe un amplio margen para mejorar y optimizar el ambiente organizacional. Este patrón resalta la necesidad de intervenciones para fortalecer aspectos del clima institucional y abordar las áreas de insatisfacción siendo el clima institucional de vital importancia para una buena marcha de la institución por ende de la educación bajo los parámetros de: la estructura organizacional los cuales poseen una estructura formal que es el medio que permite tomar decisiones, coordinar esfuerzos para alcanzar metas como grupo.

Responsabilidad que abarca el crecimiento personal, reconocimiento de logros, autorrealización, la labor diaria de acuerdo a las necesidades y características institucionales riesgos con las medidas de seguridad y protección para evitar peligros en el trabajo resolución de conflictos donde se apliquen la conciliación mediante la comunicación abierta.

### 4.2.2.1 Resultados de las dimensiones Clima institucional

**Tabla 9**

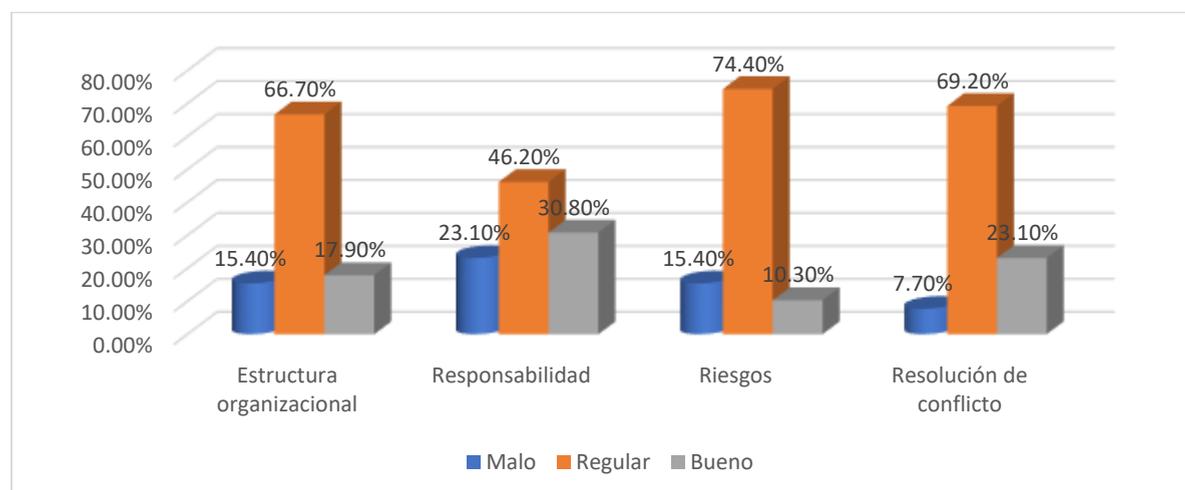
*Nivel de las dimensiones de clima institucional*

| Dimensiones               | Malo |       | Regular |       | Bueno |       | Total |        |
|---------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                           | N    | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %      |
| Estructura organizacional | 6    | 15,4% | 26      | 66,7% | 7     | 17,9% | 39    | 100,0% |
| Responsabilidad           | 9    | 23,1% | 18      | 46,2% | 12    | 30,8% | 39    | 100,0% |
| Riesgos                   | 6    | 15,4% | 29      | 74,4% | 4     | 10,3% | 39    | 100,0% |
| Resolución de conflicto   | 3    | 7,7%  | 27      | 69,2% | 9     | 23,1% | 39    | 100,0% |

**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 2**

*Nivel de las dimensiones de clima institucional*



**Nota:** *Elaboración propia*

#### Interpretación y análisis

El 15,4% de los participantes percibe la estructura organizacional como mala, indicando posibles ineficiencias o falta de claridad en los roles y procedimientos. La mayoría, el 66,7%, califica esta dimensión como regular, lo que sugiere que, aunque no se observan grandes fallos, podría haber mejoras significativas en cómo está organizada la institución. Finalmente, el 17,9% la considera buena, mostrando que una minoría está satisfecha con la actual estructura organizacional. Estos resultados sugieren la necesidad de revisar y posiblemente modificar la estructura para aumentar la satisfacción general. El 23,1% de los participantes la evalúa como

mala, lo cual puede señalar problemas en la asignación de responsabilidades o en la rendición de cuentas dentro de la organización. Un 46,2% ve la responsabilidad como regular, indicando que mientras algunos aspectos funcionan bien, otros necesitan ajustes. Por otro lado, un 30,8% la considera buena, la proporción más alta de respuestas positivas entre estas dimensiones, lo que refleja una percepción relativamente favorable de la gestión de responsabilidades en la institución. El 15,4% opina que la gestión de riesgos es mala, lo que puede implicar una falta de políticas efectivas para manejar riesgos potenciales. La gran mayoría, el 74,4%, califica esta dimensión como regular, mostrando que, aunque existen medidas de manejo de riesgos, no son totalmente efectivas o bien implementadas. Solo el 10,3% piensa que la gestión de riesgos es buena, lo que sugiere que hay un margen considerable para mejorar en esta área. Con solo el 7,7% de respuestas, lo que puede indicar que, en general, los conflictos no son un problema mayor. Sin embargo, el 69,2% considera que la resolución de conflictos es regular, lo que sugiere que, aunque se están manejando los conflictos, hay espacio para mejorar en cómo se resuelven. El 23,1% cree que la resolución de conflictos es buena, evidenciando que una parte de los participantes está satisfecha con los mecanismos actuales para manejar desacuerdos o problemas.

### 4.2.3 Resultados de la variable satisfacción laboral(objetivo2)

#### HIPOTESIS ESPECIFICA 2

El nivel de satisfacción laboral es significativo en la Institución educativa N° 55005

Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023

**Tabla 10**

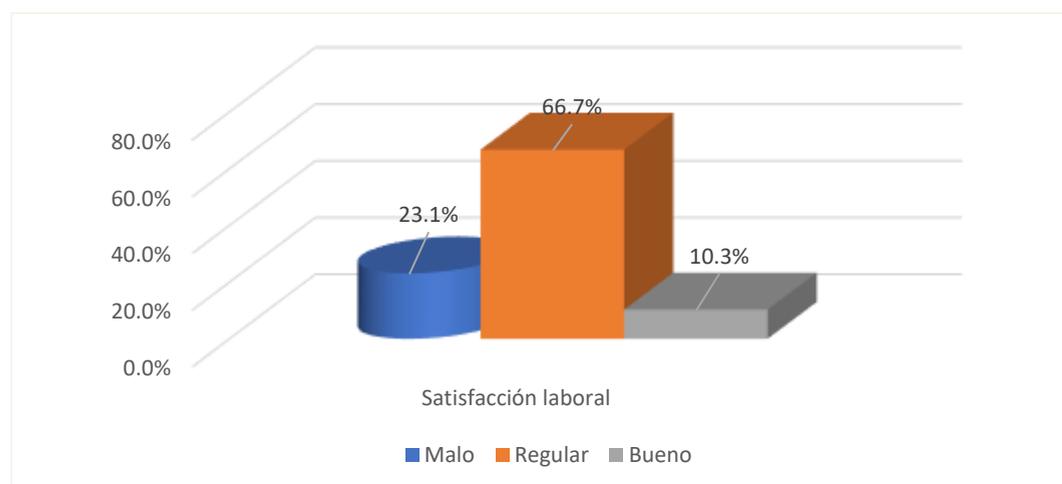
*Nivel de satisfacción laboral*

|              | N         | %             |
|--------------|-----------|---------------|
| Malo         | 9         | 23,1%         |
| Regular      | 26        | 66,7%         |
| Bueno        | 4         | 10,3%         |
| <b>Total</b> | <b>39</b> | <b>100,0%</b> |

*Nota: Elaboración propia*

**Figura 3**

*Nivel de satisfacción laboral*



*Nota: Elaboración propia*

#### **Interpretación y análisis**

En la tabla 10, solo un 10,3% de los participantes percibe una satisfacción laboral buena, indicando que una minoría considera que las condiciones de trabajo son óptimas. Aumenta considerablemente a un 23,1% que califica su satisfacción como mala, reflejando un nivel significativo de descontento que podría deberse a factores como insuficiente apoyo, recursos limitados o condiciones laborales deficientes. La mayoría, un 66,7%, evalúa su satisfacción laboral como regular, sugiriendo que, mientras no hay

problemas críticos, hay varios aspectos que podrían mejorar para elevar la satisfacción en general. Estos datos sugieren la necesidad de explorar y abordar las causas de la insatisfacción para mejorar el bienestar y el rendimiento del personal puesto que se traduce en un factor muy importante para una buena marcha organizacional dentro de los parámetros como: reto de trabajo lo cual exige el desafío y el esfuerzo por conseguir un objetivo, sistema de recompensas referidos a los incentivos o estímulos que se requiere , las condiciones favorables de trabajo como un pilar fundamental para un resultado óptimo de su labor y colegas que brinden apoyo que abarca al trabajo colaborativo y cooperativo entre trabajadores de la institución.

### 4.2.3.1 Resultados de las dimensiones satisfacción laboral

**Tabla 11**

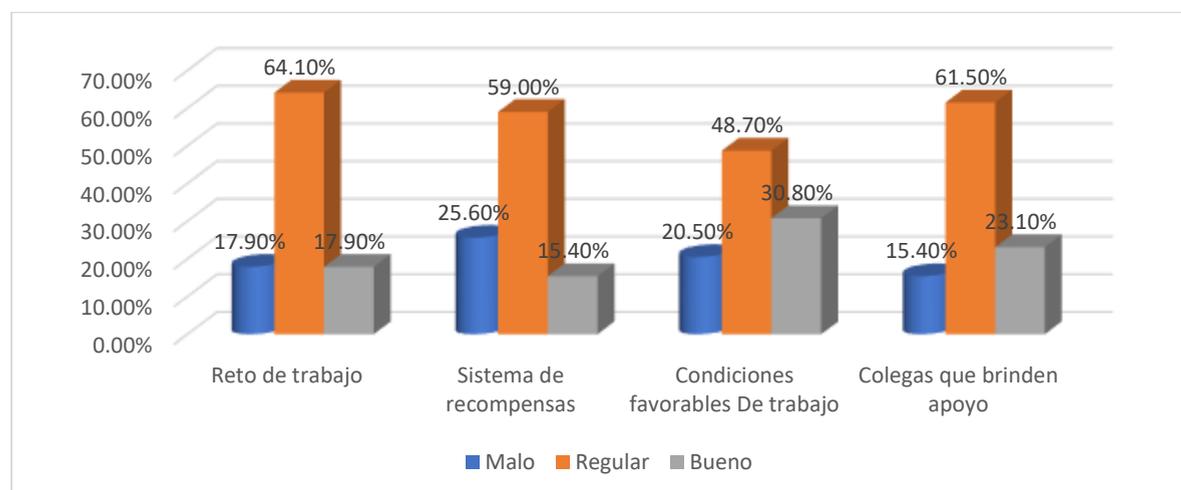
*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

| Dimensiones                       | Malo |       | Regular |       | Bueno |       | Total |        |
|-----------------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                                   | N    | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %      |
| Reto de trabajo                   | 7    | 17,9% | 25      | 64,1% | 7     | 17,9% | 39    | 100,0% |
| Sistema de recompensas            | 10   | 25,6% | 23      | 59,0% | 6     | 15,4% | 39    | 100,0% |
| Condiciones favorables De trabajo | 8    | 20,5% | 19      | 48,7% | 12    | 30,8% | 39    | 100,0% |
| Colegas que brinden apoyo         | 6    | 15,4% | 24      | 61,5% | 9     | 23,1% | 39    | 100,0% |

**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 4**

*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*



**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 11 muestra la distribución de las percepciones de las dimensiones de la satisfacción laboral entre los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas. En la dimensión de Reto de trabajo, la mayoría de los participantes (64,1%) consideraron que es regular, mientras que un 17,9% la calificaron como mala y otro 17,9% como buena. Esto sugiere que, aunque hay aspectos positivos en los desafíos laborales, todavía existen áreas que requieren mejoras para alcanzar una percepción

más favorable. En cuanto a la dimensión de Sistema de recompensas, el 59,0% de los encuestados la valoraron como regular, un 25,6% como mala y un 15,4% como buena.

Estos resultados indican que hay una percepción mixta sobre el sistema de recompensas en la institución, con una tendencia hacia una valoración media, pero aún con espacio para mejoras. Respecto a la dimensión de Condiciones favorables de trabajo, el 48,7% de los encuestados la consideraron regular, un 20,5% como mala y un 30,8% como buena. Esto refleja que la percepción sobre las condiciones de trabajo es predominantemente media, con una necesidad de abordar y mejorar estas condiciones para elevar la satisfacción laboral. Finalmente, en la dimensión de Colegas que brinden apoyo, el 61,5% de los participantes la valoraron como regular, un 15,4% como mala y un 23,1% como buena. Esto indica que, aunque la mayoría percibe un apoyo adecuado de los colegas, aún hay margen para fortalecer esta área y promover una mayor colaboración, trabajo en equipo y apoyo entre los trabajadores de la institución ya que esto influye en el buen desempeño laboral y el logro del aprendizaje de los estudiantes.

#### **4.2.4 Prueba de hipótesis específica (objetivo 3)**

HO: No existe nivel de relación directa y significativa de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la IE en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

H1: Existe nivel de relación directa y significativa de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la IE en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.

**Tabla 12***Relación de estructura organizacional y reto de trabajo chi Cuadrado*

|                              |         | Reto de trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|------------------------------|---------|-----------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                              |         | Malo            | Regular | Bueno |        |                         |
| Estructura<br>organizacional | Malo    | N               | 1       | 4     | 1      | 6                       |
|                              |         | %               | 16,7%   | 66,7% | 16,7%  | 100,0%                  |
|                              | Regular | N               | 5       | 16    | 5      | 26                      |
|                              |         | %               | 19,2%   | 61,5% | 19,2%  | 100,0%                  |
|                              | Bueno   | N               | 1       | 5     | 1      | 7                       |
|                              |         | %               | 14,3%   | 71,4% | 14,3%  | 100,0%                  |
| Total                        | N       | 7               | 25      | 7     | 39     |                         |
|                              | %       | 17,9%           | 64,1%   | 17,9% | 100,0% |                         |

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

En la tabla 12 se presenta el análisis de la relación entre la estructura organizacional y el reto de trabajo a través de una prueba de Chi-Cuadrado. Los resultados indican un valor de Chi-Cuadrado de 33,123 con un p-valor de 0.000. Esto significa que las diferencias observadas en las percepciones de los retos de trabajo en relación con la calidad de la estructura organizacional son genuinas y no atribuibles al azar.

Estos resultados destacan cómo la estructura organizacional, que incluye la claridad en roles, la efectividad de la comunicación interna, y los procedimientos administrativos, impacta directamente en cómo el personal percibe los desafíos en su entorno laboral. Por ejemplo, una estructura organizacional considerada como 'Buena' está asociada con una percepción más positiva del reto de trabajo, mientras que una estructura 'Mala' está correlacionada con una percepción más negativa.

**Tabla 13***Relación de estructura organizacional y reto de trabajo tau \_b de Kendall*

|                  |                           | Reto de trabajo             |        |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|--------|
|                  |                           | Coefficiente de correlación | ,410** |
| Tau_b de Kendall | Estructura organizacional | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |                           | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 13 utiliza el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall para evaluar la relación entre la estructura organizacional y el reto de trabajo. El coeficiente obtenido es de 0.410, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables.

Esto sugiere que a medida que la estructura organizacional se percibe como más clara y efectiva, aumenta también la percepción de los retos laborales como más estimulantes y manejables. Desde el punto de vista estadístico, el valor de significancia (Sig.) bilateral es de 0.000, lo que implica que los resultados son altamente significativos estadísticamente. Esta significancia confirma que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una asociación real y robusta en la muestra estudiada, que consta de 39 individuos.

**Tabla 14***Relación de estructura organizacional y sistema de recompensas Chi Cuadrado*

|                              |         | Sistema de recompensas |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|------------------------------|---------|------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                              |         | Malo                   | Regular | Bueno |        |                         |
| Estructura<br>organizacional | Malo    | N                      | 2       | 4     | 0      | 6                       |
|                              |         | %                      | 33,3%   | 66,7% | 0,0%   | 100,0%                  |
|                              | Regular | N                      | 7       | 14    | 5      | 26                      |
|                              |         | %                      | 26,9%   | 53,8% | 19,2%  | 100,0%                  |
|                              | Bueno   | N                      | 1       | 5     | 1      | 7                       |
|                              |         | %                      | 14,3%   | 71,4% | 14,3%  | 100,0%                  |
| Total                        | N       | 10                     | 23      | 6     | 39     |                         |
|                              | %       | 25,6%                  | 59,0%   | 15,4% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 14 muestra una relación significativa entre la estructura organizacional y el sistema de recompensas en una institución, indicada por un valor de Chi-Cuadrado de 23,432 con un p-valor de 0.000.

Esta estadística revela una fuerte correlación entre cómo está organizada la institución y cómo se perciben y administran las recompensas y reconocimientos laborales. Una estructura organizacional eficaz influye directamente en la transparencia, equidad y motivación del sistema de recompensas. Por ejemplo, una organización claramente estructurada facilita una comprensión más profunda por parte de los empleados sobre qué comportamientos y resultados son valorados, y cómo estos se vinculan con las recompensas recibidas. Además, mejora la comunicación relativa a las recompensas, asegurando que todos los empleados comprendan cómo y por qué se otorgan. Esto no solo aumenta la percepción de justicia dentro de la institución, sino que también alinea los esfuerzos del personal con los objetivos organizacionales. En última instancia, un sistema de recompensas bien percibido y gestionado bajo una estructura organizacional sólida puede incrementar la motivación y reducir la rotación del personal, ya que los empleados que sienten que su trabajo es adecuadamente reconocido y valorado tienden a mostrar mayor compromiso y satisfacción en la labor que realiza

**Tabla 15***Relación de estructura organizacional y sistema de recompensas Tau\_b de Kendall*

|                  |                           | Sistema de recompensas      |        |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|--------|
| Tau_b de Kendall | Estructura organizacional | Coefficiente de correlación | ,495** |
|                  |                           | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |                           | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 15 muestra que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall entre la estructura organizacional y el sistema de recompensas es de 0.495, indicando una correlación positiva significativa que refleja cómo una estructura organizacional robusta y bien definida contribuye a un sistema de recompensas efectivo y justo, donde los empleados sienten que su esfuerzo es adecuadamente reconocido. La significancia estadística de 0.000 confirma que esta relación no es producto del azar.

Subrayando la importancia de una estructura organizacional clara para la implementación exitosa de un sistema de recompensas que mejora la motivación del personal. En organizaciones con roles y responsabilidades claramente definidos, es más sencillo administrar recompensas que reconocen el desempeño de manera equitativa, lo que no solo aumenta la percepción de transparencia y justicia, sino que también eleva la moral y el compromiso del personal, alineando sus acciones con los objetivos estratégicos de la organización y asegurando que todos comprendan cómo sus contribuciones son valoradas y recompensadas.

**Tabla 16***Relación de estructura organizacional y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado*

|                           |         | Condiciones favorables De trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p valor |
|---------------------------|---------|-----------------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                           |         | Malo                              | Regular | Bueno |        |                         |
| Estructura organizacional | Malo    | N                                 | 0       | 3     | 3      | 6                       |
|                           |         | %                                 | 0,0%    | 50,0% | 50,0%  | 100,0%                  |
|                           | Regular | N                                 | 6       | 12    | 8      | 26                      |
|                           |         | %                                 | 23,1%   | 46,2% | 30,8%  | 100,0%                  |
|                           | Bueno   | N                                 | 2       | 4     | 1      | 7                       |
|                           |         | %                                 | 28,6%   | 57,1% | 14,3%  | 100,0%                  |
| Total                     | N       | 8                                 | 19      | 12    | 39     |                         |
|                           | %       | 20,5%                             | 48,7%   | 30,8% | 100,0% |                         |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 16 revela una relación significativa entre la estructura organizacional y las condiciones favorables de trabajo, con un valor de Chi Cuadrado de 23,432 y un p-valor de 0.000, indicando que la manera en que está organizada una institución influye directamente en cómo los empleados perciben su entorno laboral.

La estructura organizacional bien definida y eficaz puede mejorar significativamente la calidad del ambiente de trabajo al clarificar las responsabilidades, optimizar la comunicación interna y asegurar la disponibilidad de recursos necesarios, contribuyendo así a un ambiente laboral percibido como positivo y habilitante. Este hallazgo subraya la importancia de considerar la estructura organizacional no solo como un marco administrativo, sino como un elemento crítico que afecta directamente la satisfacción y el rendimiento laboral, ofreciendo una dirección clara para las intervenciones organizacionales que buscan mejorar las condiciones de trabajo y la eficiencia operativa.

**Tabla 17**

*Relación de estructura organizacional y Condiciones favorables De trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |                           | Condiciones favorables<br>De trabajo |        |
|------------------|---------------------------|--------------------------------------|--------|
| Tau_b de Kendall | Estructura organizacional | Coefficiente de correlación          | ,542** |
|                  |                           | Sig. (bilateral)                     | 0.000  |
|                  |                           | N                                    | 39     |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 17 destaca una correlación positiva fuerte (Tau\_b de Kendall = 0.542) entre la estructura organizacional y la percepción de condiciones favorables de trabajo, evidenciada por un p-valor de 0.000, lo que confirma la significancia estadística de estos resultados.

Esta correlación indica que una estructura organizacional bien diseñada y ejecutada es crucial para establecer un ambiente laboral que los empleados perciban como seguro, confortable, acogedor facilitando al desempeño eficiente de sus tareas. Un marco organizacional sólido facilita la claridad en las expectativas, mejora la comunicación y asegura que los recursos y materiales necesarios estén accesibles, todos los factores que directamente mejoran las condiciones bajo las cuales el personal realiza su trabajo. Este hallazgo subraya la importancia de una planificación y gestión organizacional cuidadosa como medio para potenciar no solo la productividad, sino también la satisfacción y el bienestar general de los empleados en el lugar de trabajo.

**Tabla 18***Relación de estructura organizacional y colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado*

|                           |         | Colegas que brinden apoyo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|---------------------------|---------|---------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                           |         | Malo                      | Regular | Bueno |        |                         |
| Estructura organizacional | Malo    | N                         | 1       | 5     | 0      | 6                       |
|                           |         | %                         | 16,7%   | 83,3% | 0,0%   | 100,0%                  |
|                           | Regular | N                         | 4       | 15    | 7      | 26                      |
|                           |         | %                         | 15,4%   | 57,7% | 26,9%  | 100,0%                  |
|                           | Bueno   | N                         | 1       | 4     | 2      | 7                       |
|                           |         | %                         | 14,3%   | 57,1% | 28,6%  | 100,0%                  |
| Total                     | N       | 6                         | 24      | 9     | 39     |                         |
|                           | %       | 15,4%                     | 61,5%   | 23,1% | 100,0% |                         |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 18 muestra un análisis mediante el estadístico Chi Cuadrado, obteniendo un valor de 12,432 con un p-valor de 0.000, lo cual indica una relación significativa entre la estructura organizacional y el nivel de apoyo entre colegas dentro de una organización.

Esta correlación sugiere que una estructura organizacional bien definida y efectiva facilita una mayor colaboración y apoyo mutuo entre los empleados. En organizaciones donde la estructura es clara y coherente, es más probable que los empleados entiendan sus roles y cómo sus acciones afectan a otros, lo que promueve un ambiente de trabajo más cooperativo y de apoyo. Esto es crucial no solo para mejorar la eficiencia y la productividad, sino también para fomentar un clima laboral positivo que puede traducirse en una mayor satisfacción y menor rotación de personal. Por lo tanto, este hallazgo destaca la importancia de una planificación organizacional cuidadosa que considere no solo las responsabilidades individuales sino también la interacción y colaboración entre colegas como elementos esenciales para el éxito de la institución y el logro de un objetivo en común.

**Tabla 19***Relación de estructura organizacional y colegas que brinden apoyo Tau\_b de Kendall*

|                  |                           | Colegas que brinden apoyo                           |
|------------------|---------------------------|---|
| Tau_b de Kendall | Estructura organizacional | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N |
|                  |                           | ,514**<br>0.000<br>39                               |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 19 utilizando el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, muestra un valor de 0.514, lo que evidencia una relación positiva significativa entre la estructura organizacional y el apoyo entre colegas, con una significancia bilateral de 0.000.

Este resultado subraya la importancia de una estructura organizacional clara y efectiva en la promoción de una cultura de colaboración y apoyo mutuo en el lugar de trabajo. Una organización bien estructurada facilita la claridad de roles y responsabilidades, lo que a su vez promueve una mejor comunicación y entendimiento entre los empleados. Esto es crucial para desarrollar un ambiente laboral donde el apoyo entre colegas es frecuente y alentado, mejorando así la satisfacción laboral y la eficiencia general. En resumen, este análisis demuestra que invertir en una estructura organizacional óptima no solo optimiza los procesos internos, sino que también fortalece las relaciones interpersonales, lo que es fundamental para el éxito y la estabilidad de la institución educativa.

**Tabla 20**  
*Relación de Responsabilidad y reto de trabajo Chi Cuadrado*

|                 |         | Reto de trabajo |         |       | Total | Chi Cuadrado<br>p_valor |   |
|-----------------|---------|-----------------|---------|-------|-------|-------------------------|---|
|                 |         | Malo            | Regular | Bueno |       |                         |   |
| Responsabilidad | Malo    | N               | 4       | 4     | 1     | 9                       | X <sup>2</sup> =<br>27,123<br>p = 0.000 |
|                 |         | %               | 44,4%   | 44,4% | 11,1% | 100,0%                  |   |
|                 | Regular | N               | 1       | 14    | 3     | 18                      |   |
|                 |         | %               | 5,6%    | 77,8% | 16,7% | 100,0%                  |   |
|                 | Bueno   | N               | 2       | 7     | 3     | 12                      |   |
|                 |         | %               | 16,7%   | 58,3% | 25,0% | 100,0%                  |   |
| Total           |         | N               | 7       | 25    | 7     | 39                      |   |
|                 |         | %               | 17,9%   | 64,1% | 17,9% | 100,0%                  |   |

*Nota: Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 20 utiliza el análisis estadístico Chi Cuadrado, mostrando un valor de 27,123 con un p-valor de 0.000, lo que revela una relación significativa entre la responsabilidad y el reto de trabajo.

Esta correlación indica que la percepción de responsabilidad entre los empleados tiene un impacto directo y significativo en cómo estos perciben los desafíos y retos en su entorno laboral. A mayor sensación de responsabilidad, más probable es que los empleados vean los desafíos como oportunidades de crecimiento y mejora, lo que puede llevar a un aumento en la motivación y el compromiso con sus tareas. Por el contrario, una baja percepción de responsabilidad puede correlacionarse con una menor inclinación a enfrentar y superar retos laborales. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar un entorno donde la responsabilidad se distribuya de manera justa y transparente, promoviendo así un clima de trabajo que no solo desafíe, sino que también empodere a los trabajadores facilitando un desarrollo profesional continuo y efectivo dentro de la institución.

**Tabla 21***Relación de Responsabilidad y reto de trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |                 |                             | Reto de trabajo |
|------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|
|                  |                 | Coefficiente de correlación | ,322*           |
| Tau_b de Kendall | Responsabilidad | Sig. (bilateral)            | 0.000           |
|                  |                 | N                           | 39              |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 21 demuestra, mediante el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.322, una relación positiva moderada entre la percepción de responsabilidad y el reto de trabajo, con un p-valor de 0.000 que confirma la significancia estadística de esta relación.

Este resultado sugiere que una mayor sensación de responsabilidad en los empleados está asociada con una percepción de sus tareas como más desafiantes y estimulantes. Esto implica que, al incrementar la responsabilidad de los empleados en sus roles, se puede potenciar su compromiso y satisfacción, ya que los desafíos percibidos son vistos como oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Este hallazgo subraya la importancia de diseñar roles que no solo asignen tareas, sino que también fomenten un sentido de propiedad y compromiso con los resultados, lo que puede conducir a una mejora en el rendimiento general y a una mayor motivación en el lugar de trabajo.

**Tabla 22**  
*Relación de Responsabilidad y Sistema de recompensas Chi Cuadrado*

|                 |         | Sistema de recompensas |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|-----------------|---------|------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                 |         | Malo                   | Regular | Bueno |        |                         |
| Responsabilidad | Malo    | N                      | 5       | 4     | 0      | 9                       |
|                 |         | %                      | 55,6%   | 44,4% | 0,0%   | 100,0%                  |
|                 | Regular | N                      | 3       | 11    | 4      | 18                      |
|                 |         | %                      | 16,7%   | 61,1% | 22,2%  | 100,0%                  |
|                 | Bueno   | N                      | 2       | 8     | 2      | 12                      |
|                 |         | %                      | 16,7%   | 66,7% | 16,7%  | 100,0%                  |
| Total           | N       | 10                     | 23      | 6     | 39     |                         |
|                 | %       | 25,6%                  | 59,0%   | 15,4% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 22 evidencia, a través de un análisis de Chi Cuadrado con un valor de 23,162 y un p-valor de 0.000, una relación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y el sistema de recompensas en una institución.

Esta correlación sugiere que la percepción de responsabilidad que tienen los empleados influye directamente en cómo valoran y perciben las recompensas y reconocimientos laborales. Específicamente, los resultados indican que a medida que los empleados se sienten más responsables y comprometidos con sus roles, tienen expectativas más altas respecto a la recepción de recompensas adecuadas, lo que puede impactar positivamente en su motivación y satisfacción laboral. Por lo tanto, este hallazgo subraya la importancia de alinear el sistema de recompensas con el nivel de responsabilidad asignada a los empleados, asegurando que las políticas de reconocimiento no solo sean justas sino también percibidas como tales, lo cual es crucial para mantener un ambiente laboral equitativo y motivador.

**Tabla 23***Relación de Responsabilidad y Sistema de recompensas Tau\_b de Kendall*

|                  |                 | Sistema de recompensas      |        |
|------------------|-----------------|-----------------------------|--------|
| Tau_b de Kendall | Responsabilidad | Coefficiente de correlación | ,358** |
|                  |                 | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |                 | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 23 utilizando el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, muestra un valor de 0.358, destacando una relación positiva moderada entre la responsabilidad y el sistema de recompensas, con un p-valor de 0.000, lo que confirma su significancia estadística.

Este resultado sugiere que los empleados que asumen mayores responsabilidades tienden a ser más conscientes de y potencialmente más motivados por las recompensas ofrecidas por la organización. Este vínculo indica que, al asignar responsabilidades más significativas a los empleados, es probable que se incremente su interés y satisfacción con el sistema de recompensas, ya que perciben que sus esfuerzos son reconocidos de manera tangible. Por lo tanto, para fomentar un mayor compromiso y rendimiento, es crucial que las organizaciones diseñen sus sistemas de recompensas de manera que reconozcan adecuadamente la carga y calidad de la responsabilidad que cada empleado lleva, asegurando así que las políticas de recompensas no solo sean equitativas, sino que también se alineen eficazmente con los niveles de responsabilidad individuales.

**Tabla 24**  
*Relación de Responsabilidad y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado*

|                 |         | Condiciones favorables<br>De trabajo |         |       | Total  | Chi<br>Cuadrado<br>p valor |   |
|-----------------|---------|--------------------------------------|---------|-------|--------|----------------------------|---|
|                 |         | Malo                                 | Regular | Bueno |        |                            |   |
|                 |         |                                      | N       |       |        |                            |   |
| Responsabilidad | Malo    | N                                    | 3       | 3     | 3      | 9                          | X <sup>2</sup> =<br>17,142<br>p = 0.000 |
|                 |         | %                                    | 33,3%   | 33,3% | 33,3%  | 100,0%                     |   |
|                 | Regular | N                                    | 2       | 11    | 5      | 18                         |   |
|                 |         | %                                    | 11,1%   | 61,1% | 27,8%  | 100,0%                     |   |
|                 | Bueno   | N                                    | 3       | 5     | 4      | 12                         |   |
|                 |         | %                                    | 25,0%   | 41,7% | 33,3%  | 100,0%                     |   |
| Total           | N       | 8                                    | 19      | 12    | 39     |                            |   |
|                 | %       | 20,5%                                | 48,7%   | 30,8% | 100,0% |                            |   |

**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 24 revela mediante un análisis de Chi Cuadrado con un valor de 17,142 y un p-valor de 0.000, una relación significativa entre la percepción de responsabilidad y las condiciones favorables de trabajo.

Esta asociación estadísticamente robusta indica que los empleados que perciben mayores niveles de responsabilidad en sus roles tienden a reportar una mejor percepción del ambiente laboral. Es decir, cuando los trabajadores sienten que se les confía más y se les da mayor autonomía y responsabilidad, es más probable que vean su entorno de trabajo como más apoyador, equipado y estimulante. Esto subraya la importancia de fomentar un entorno laboral donde las responsabilidades se distribuyen de manera justa y transparente, promoviendo no solo un sentimiento de competencia y empoderamiento entre los empleados, sino también mejorando las condiciones generales en las que desempeñan sus tareas. Las organizaciones pueden beneficiarse de invertir en mejorar las condiciones laborales en conjunto con el aumento de las responsabilidades, ya que esto no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también puede conducir a una mayor productividad en el logro del aprendizaje de los estudiantes que es la misión y visión de la institución educativa.

**Tabla 25***Relación de Responsabilidad y Condiciones favorables De trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |                                     | Condiciones favorables<br>De trabajo |
|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
|                  | Coefficiente de<br>correlación      | ,139*                                |
| Tau_b de Kendall | Responsabilidad<br>Sig. (bilateral) | 0.000                                |
|                  | N                                   | 39                                   |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 25 utilizando el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, muestra un valor de 0.139, lo que indica una relación positiva, aunque leve, entre la responsabilidad y las condiciones favorables de trabajo. A pesar de ser una correlación más baja, el p-valor de 0.000 confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

Este resultado sugiere que, aunque el sentido de responsabilidad tiene un impacto limitado, sigue siendo un factor influyente en cómo los empleados perciben su ambiente laboral. Aunque la responsabilidad por sí sola no transforma radicalmente las condiciones de trabajo, su presencia contribuye positivamente, posiblemente mejorando aspectos como la autonomía en el trabajo y la satisfacción con el entorno laboral. Este hallazgo subraya que, mientras que otros factores podrían desempeñar roles más dominantes en determinar las condiciones de trabajo, la responsabilidad aún juega un papel importante, apoyando la idea de que incrementar la responsabilidad podría ser una estrategia útil para mejorar sutilmente la percepción del entorno laboral. Esto es relevante para las políticas de gestión de recursos humanos que buscan optimizar la satisfacción y la eficacia del personal a través de la mejora continua del clima laboral.

**Tabla 26***Relación de Responsabilidad y Colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado*

|                 |         | Colegas que brinden apoyo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|-----------------|---------|---------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                 |         | Malo                      | Regular | Bueno |        |                         |
| Responsabilidad | Malo    | N                         | 3       | 4     | 2      | 9                       |
|                 |         | %                         | 33,3%   | 44,4% | 22,2%  | 100,0%                  |
|                 | Regular | N                         | 2       | 11    | 5      | 18                      |
|                 |         | %                         | 11,1%   | 61,1% | 27,8%  | 100,0%                  |
|                 | Bueno   | N                         | 1       | 9     | 2      | 12                      |
|                 |         | %                         | 8,3%    | 75,0% | 16,7%  | 100,0%                  |
| Total           | N       | 6                         | 24      | 9     | 39     |                         |
|                 | %       | 15,4%                     | 61,5%   | 23,1% | 100,0% |                         |

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 26 demuestra mediante un análisis de Chi Cuadrado, con un valor de 23,143 y un p-valor de 0.000, que existe una relación significativa entre la percepción de responsabilidad y el apoyo entre colegas dentro de una organización.

Esta correlación estadísticamente robusta indica que cuando los empleados sienten una mayor responsabilidad en sus roles, también perciben un mayor apoyo y colaboración por parte de sus colegas. Esto puede deberse a que un sentido elevado de responsabilidad fomenta una mayor cooperación y un ambiente de trabajo más solidario, donde los empleados están más dispuestos a apoyarse mutuamente en la consecución de objetivos comunes. Este hallazgo es crucial para las organizaciones que buscan mejorar la dinámica de equipo y la eficacia colaborativa, sugiriendo que aumentar la responsabilidad individual puede ser una estrategia efectiva para fortalecer las redes de apoyo internas y, por ende, mejorar el rendimiento general de la institución.

**Tabla 27***Relación de Responsabilidad y Colegas que brinden apoyo Tau\_b de Kendall*

|                  |                  | Colegas que brinden apoyo |
|------------------|------------------|---------------------------|
| Tau_b de Kendall | Responsabilidad  | ,301*                     |
|                  | Sig. (bilateral) | 0.000                     |
|                  | N                | 39                        |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 27 utilizando el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, muestra un valor de 0.301, indicando una relación positiva moderada entre la responsabilidad y el apoyo recibido de colegas, con un p-valor de 0.000 que confirma la significancia estadística de esta relación.

Este resultado sugiere que a medida que los empleados asumen mayores responsabilidades, tienden a buscar o recibir más apoyo de sus colegas. Esto puede ser interpretado como una dinámica en la que el aumento de responsabilidades lleva a los trabajadores a colaborar más estrechamente y a apoyarse mutuamente para manejar sus tareas de manera efectiva. Este hallazgo es importante para las organizaciones al enfatizar el valor del apoyo colaborativo en contextos donde los empleados están altamente comprometidos y tienen cargas de trabajo considerables. Alentar y facilitar este tipo de apoyo mutuo no solo puede ayudar a manejar mejor las responsabilidades sino también a mejorar el clima laboral y la eficiencia organizacional, subrayando la importancia de políticas y prácticas que fomenten la cooperación y el apoyo entre colegas en el lugar de trabajo.

**Tabla 28**  
*Relación de Riesgos y Reto de trabajo Chi Cuadrado*

|         |         | Reto de trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|---------|---------|-----------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|         |         | Malo            | Regular | Bueno |        |                         |
| Riesgos | Malo    | N               | 3       | 3     | 0      | 6                       |
|         |         | %               | 50,0%   | 50,0% | 0,0%   | 100,0%                  |
|         | Regular | N               | 3       | 19    | 7      | 29                      |
|         |         | %               | 10,3%   | 65,5% | 24,1%  | 100,0%                  |
|         | Bueno   | N               | 1       | 3     | 0      | 4                       |
|         |         | %               | 25,0%   | 75,0% | 0,0%   | 100,0%                  |
| Total   | N       | 7               | 25      | 7     | 39     |                         |
|         | %       | 17,9%           | 64,1%   | 17,9% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 28 muestra una correlación estadísticamente significativa entre la percepción de riesgos y el reto de trabajo, evidenciada por un valor de Chi Cuadrado de 36,234 y un p-valor de 0.000.

Este resultado indica que cómo los empleados perciben los riesgos asociados con su entorno laboral tiene una influencia directa en cómo evalúan los desafíos de su trabajo. Específicamente, la tabla sugiere que una mayor percepción de riesgo puede estar vinculada con una menor percepción de los desafíos como positivos o manejables, ya que los escenarios de alto riesgo podrían llevar a los empleados a sentirse menos seguros y posiblemente más cautelosos en su enfoque hacia las tareas laborales. Este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos y la planificación organizacional, ya que subraya la importancia de abordar adecuadamente los riesgos laborales no solo para asegurar la seguridad y bienestar de los empleados, sino también para fomentar un ambiente donde los retos se perciban de manera positiva y como oportunidades de crecimiento profesional y personal.

**Tabla 29**  
*Relación de Riesgos y Reto de trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |         | Reto de trabajo             |       |
|------------------|---------|-----------------------------|-------|
| Tau_b de Kendall | Riesgos | Coefficiente de correlación | ,285* |
|                  |         | Sig. (bilateral)            | 0.026 |
|                  |         | N                           | 39    |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 29 utiliza el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall para mostrar una relación positiva leve, con un valor de 0.285, entre los riesgos asociados con el trabajo y la percepción de los retos que este representa. Aunque la correlación no es muy fuerte, la significancia de 0.026 confirma que es estadísticamente significativa.

Este resultado sugiere que los empleados que enfrentan mayores riesgos en sus actividades laborales tienden a percibir su trabajo como más desafiante. Este vínculo puede deberse a que los riesgos elevan la complejidad o las demandas de las tareas, lo que a su vez puede incrementar la percepción de estas como retos significativos. Es importante para las organizaciones reconocer y gestionar estos riesgos de manera efectiva, no solo para asegurar la seguridad y bienestar de los empleados, sino también para ayudarlos a gestionar y posiblemente capitalizar estos desafíos como oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional. Esta comprensión puede ser crucial para diseñar estrategias que mejoren la motivación y el compromiso del personal al enfrentar desafíos en entornos de trabajo con riesgos inherentes.

**Tabla 30**  
*Relación de Riesgos y Sistema de recompensas Chi Cuadrado*

|         |         | Sistema de recompensas |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p valor |
|---------|---------|------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|         |         | Malo                   | Regular | Bueno |        |                         |
| Riesgos | Malo    | N                      | 4       | 2     | 0      | 6                       |
|         |         | %                      | 66,7%   | 33,3% | 0,0%   | 100,0%                  |
|         | Regular | N                      | 5       | 19    | 5      | 29                      |
|         |         | %                      | 17,2%   | 65,5% | 17,2%  | 100,0%                  |
|         | Bueno   | N                      | 1       | 2     | 1      | 4                       |
|         |         | %                      | 25,0%   | 50,0% | 25,0%  | 100,0%                  |
| Total   | N       | 10                     | 23      | 6     | 39     |                         |
|         | %       | 25,6%                  | 59,0%   | 15,4% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 30 presenta un análisis estadístico utilizando el valor de Chi Cuadrado, que asciende a 22,143 con un p-valor de 0.000, revelando una relación significativa entre la percepción de riesgos y el sistema de recompensas en una organización.

Esta correlación indica que la manera en que los empleados perciben los riesgos asociados a su trabajo influye directamente en cómo valoran las recompensas y los reconocimientos que reciben. Específicamente, los resultados sugieren que cuando los empleados enfrentan mayores riesgos, su percepción sobre la adecuación y la justicia de las recompensas ofrecidas se vuelve más crítica. Esto podría ser debido a que los empleados que asumen trabajos con mayor riesgo esperan que estos sean compensados de manera correspondiente a través de un sistema de recompensas que reconozca eficazmente sus esfuerzos y los posibles peligros que enfrentan. Por lo tanto, para las organizaciones, es fundamental alinear cuidadosamente los riesgos laborales con un sistema de recompensas y reconocimiento percibido como justo y motivador, asegurando así la satisfacción laboral en posiciones de mayor riesgo.

**Tabla 31***Relación de Riesgos y Sistema de recompensas Tau b de Kendall*

|                  |         | Sistema de recompensas      |       |
|------------------|---------|-----------------------------|-------|
| Tau b de Kendall | Riesgos | Coefficiente de correlación | ,435* |
|                  |         | Sig. (bilateral)            | 0.000 |
|                  |         | N                           | 39    |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 31 utilizando el coeficiente Tau b de Kendall, muestra una correlación de 0.435, lo que indica una relación positiva moderada entre la percepción de riesgos y la valoración del sistema de recompensas, con un p-valor de 0.000 confirmando la significancia estadística de esta relación.

Este resultado sugiere que los empleados que perciben mayores riesgos en sus tareas laborales tienden a valorar más altamente las recompensas que ofrece la organización. Esto puede interpretarse como un indicativo de que cuando los empleados enfrentan situaciones de trabajo con más riesgos, esperan que sus esfuerzos y los posibles peligros sean adecuadamente compensados mediante un sistema de recompensas eficaz y justo. Así, la correlación no solo subraya la importancia de que las organizaciones diseñen sus sistemas de recompensas para reflejar la naturaleza del trabajo, sino también que se reconozcan y recompensen adecuadamente los riesgos asumidos por los trabajadores, fomentando un ambiente laboral más equitativo y motivador.

**Tabla 32***Relación de riesgos y condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado*

|         |         | Condiciones favorables De trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|---------|---------|-----------------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|         |         | Malo                              | Regular | Bueno |        |                         |
| Riesgos | Malo    | N                                 | 3       | 2     | 1      | 6                       |
|         |         | %                                 | 50,0%   | 33,3% | 16,7%  | 100,0%                  |
|         | Regular | N                                 | 5       | 15    | 9      | 29                      |
|         |         | %                                 | 17,2%   | 51,7% | 31,0%  | 100,0%                  |
|         | Bueno   | N                                 | 0       | 2     | 2      | 4                       |
|         |         | %                                 | 0,0%    | 50,0% | 50,0%  | 100,0%                  |
| Total   | N       | 8                                 | 19      | 12    | 39     |                         |
|         | %       | 20,5%                             | 48,7%   | 30,8% | 100,0% |                         |

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 32 ilustra una relación significativa entre la percepción de riesgos y las condiciones favorables de trabajo, utilizando un análisis de Chi Cuadrado que arroja un valor de 17,621 con un p-valor de 0.000.

Este resultado estadísticamente significativo sugiere que la forma en que los empleados perciben los riesgos asociados a su entorno laboral tiene un impacto directo en cómo valoran las condiciones de su lugar de trabajo. Específicamente, se observa que a medida que los empleados perciben mayores riesgos, tienden a calificar las condiciones de trabajo como menos favorables, lo que podría deberse a preocupaciones sobre seguridad, recursos adecuados o soporte organizacional. Este hallazgo es crucial para las organizaciones, ya que subraya la importancia de gestionar adecuadamente los riesgos no solo para garantizar la seguridad y el bienestar del personal, sino también para fomentar una percepción positiva del ambiente laboral. Mejorar las condiciones de trabajo en áreas de alto riesgo puede ser fundamental para mantener la satisfacción y el compromiso del personal, destacando la necesidad de políticas integradas que aborden tanto la gestión de riesgos como la mejora continua del entorno laboral.

**Tabla 33***Relación de riesgos y condiciones favorables De trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |         | Condiciones favorables<br>De trabajo |        |
|------------------|---------|--------------------------------------|--------|
|                  |         | Coefficiente de<br>correlación       | ,348** |
| Tau_b de Kendall | Riesgos | Sig. (bilateral)                     | 0.007  |
|                  |         | N                                    | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 33 revela una correlación positiva moderada entre la percepción de riesgos y las condiciones favorables de trabajo, con un coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.348 y un p-valor de 0.007.

Este resultado estadísticamente significativo sugiere que los empleados que enfrentan riesgos en su ambiente laboral tienden a valorar más altamente aquellas condiciones que efectivamente minimizan o gestionan estos riesgos. Esta relación indica que una percepción aumentada de riesgo puede hacer que los empleados sean más conscientes de la importancia de un entorno de trabajo seguro y bien equipado. Por lo tanto, para las organizaciones, es crucial no solo identificar y mitigar los riesgos inherentes a las tareas laborales, sino también mejorar proactivamente las condiciones de trabajo para asegurar que los empleados se sientan seguros y respaldados. Esto podría incluir medidas como mejoras en la seguridad física, provisión adecuada de equipos de protección, y entrenamientos frecuentes sobre seguridad laboral, las cuales no solo contribuyen a reducir la percepción de riesgo, sino que también mejoran la satisfacción general y el bienestar física y emocional de los trabajadores.

**Tabla 34**  
*Relación de riesgos y colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado*

|         |         | Cologas que brinden apoyo |         |        | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor              |
|---------|---------|---------------------------|---------|--------|--------|--------------------------------------|
|         |         | Malo                      | Regular | Bueno  |        |                                      |
| Riesgos | Malo    | N 3                       | 2       | 1      | 6      | X <sup>2</sup> = 23,123<br>p = 0.000 |
|         |         | % 50,0%                   | 33,3%   | 16,7%  | 100,0% |                                      |
|         | Regular | N 2                       | 20      | 7      | 29     |                                      |
|         | % 6,9%  | 69,0%                     | 24,1%   | 100,0% |        |                                      |
| Bueno   | N 1     | 2                         | 1       | 4      |        |                                      |
|         | % 25,0% | 50,0%                     | 25,0%   | 100,0% |        |                                      |
| Total   |         | N 6                       | 24      | 9      | 39     |                                      |
|         |         | % 15,4%                   | 61,5%   | 23,1%  | 100,0% |                                      |

**Nota:** *Elaboración propia*

### **Interpretación y análisis**

La tabla 34 utiliza el análisis de Chi Cuadrado, obteniendo un valor de 23,123 con un p-valor de 0.000, lo que demuestra una relación significativa entre la percepción de riesgos y el apoyo entre colegas en el entorno laboral.

Esta correlación indica que en contextos donde los empleados perciben mayores riesgos, la necesidad y valoración del apoyo y la colaboración entre colegas se intensifica. Esto sugiere que los trabajadores buscan activamente más respaldo de sus pares en situaciones percibidas como riesgosas, probablemente como un mecanismo para mitigar los efectos negativos potenciales de esos riesgos. Este hallazgo destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral donde el apoyo mutuo y la cooperación sean prioritarios, especialmente en contextos de alto riesgo. Al fortalecer las redes de apoyo entre colegas, las organizaciones no solo pueden mejorar la seguridad y el bienestar de sus empleados, sino también aumentar la eficacia con la que se manejan los riesgos en el lugar de trabajo, lo que contribuye a un clima laboral más adecuado, positivo y productivo donde los trabajadores tengan un objetivo en común.

**Tabla 35***Relación de riesgos y colegas que brinden apoyo Tau\_b de Kendall*

|                  |         | Colegas que brinden apoyo   |        |
|------------------|---------|-----------------------------|--------|
|                  |         | Coefficiente de correlación | ,431** |
| Tau_b de Kendall | Riesgos | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |         | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 35 revela mediante el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.431, una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la percepción de riesgos y el apoyo de colegas, con un p-valor de 0.000.

Esta correlación sugiere que en entornos laborales donde se perciben mayores riesgos, los empleados tienden a depender más del apoyo y colaboración de sus compañeros para gestionar y mitigar efectivamente esos riesgos. Este hallazgo implica que, en situaciones de mayor riesgo, los trabajadores buscan un respaldo más significativo de sus colegas, lo que puede incluir desde apoyo emocional hasta asistencia práctica en tareas específicas. Por tanto, las organizaciones deben reconocer la importancia de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de soporte mutuo, especialmente en áreas de alto riesgo, para no solo mejorar la seguridad sino también fortalecer la cohesión del equipo y la eficiencia operativa. Promover estas dinámicas de apoyo puede ser crucial para mantener la moral alta y la productividad en situaciones que de otro modo podrían generar estrés y desmotivación.

**Tabla 36**  
*Relación de Resolución de conflicto y Reto de trabajo Chi Cuadrado*

|                            |         | Reto de trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p valor |
|----------------------------|---------|-----------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                            |         | Malo            | Regular | Bueno |        |                         |
| Resolución<br>de conflicto | Malo    | N               | 2       | 1     | 0      | 3                       |
|                            |         | %               | 66,7%   | 33,3% | 0,0%   | 100,0%                  |
|                            | Regular | N               | 4       | 17    | 6      | 27                      |
|                            |         | %               | 14,8%   | 63,0% | 22,2%  | 100,0%                  |
|                            | Bueno   | N               | 1       | 7     | 1      | 9                       |
|                            |         | %               | 11,1%   | 77,8% | 11,1%  | 100,0%                  |
| Total                      | N       | 7               | 25      | 7     | 39     |                         |
|                            | %       | 17,9%           | 64,1%   | 17,9% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 36 utilizando un análisis de Chi Cuadrado, revela un valor de 16,232 con un p-valor de 0.000, indicando una relación estadísticamente significativa entre la resolución de conflictos y la percepción de los retos de trabajo.

Este resultado sugiere que la eficacia con la que se manejan y resuelven los conflictos en una organización influye directamente en cómo los empleados perciben los desafíos laborales. Específicamente, cuando los conflictos se gestionan de manera efectiva, es más probable que los empleados vean los desafíos relacionados con su trabajo de manera positiva, posiblemente como oportunidades para el desarrollo y el crecimiento personal. Por el contrario, una mala gestión de los conflictos puede llevar a una percepción negativa de los desafíos laborales, viéndolos como obstáculos insuperables que generan estrés y descontento. Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar y mantener competencias efectivas en la resolución de conflictos dentro de las organizaciones, no solo para mejorar el ambiente laboral, sino también para potenciar la percepción positiva de los retos laborales, lo cual es crucial para la motivación y la satisfacción general del empleado.

**Tabla 37***Relación de Resolución de conflicto y Reto de trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |                         | Reto de trabajo             |        |
|------------------|-------------------------|-----------------------------|--------|
|                  |                         | Coefficiente de correlación | ,353** |
| Tau_b de Kendall | Resolución de conflicto | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |                         | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 37 muestra una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.353 y un p-valor de 0.000, entre las habilidades de resolución de conflictos y la percepción de los retos del trabajo, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

Este resultado sugiere que en entornos donde los conflictos se manejan de manera efectiva, los empleados tienden a percibir los desafíos laborales como más estimulantes y enriquecedores. La capacidad para resolver conflictos eficazmente puede contribuir a un ambiente laboral más armonioso y menos estresante, lo cual a su vez facilita una actitud más positiva hacia los desafíos inherentes a las tareas. Este ambiente propicio no solo mejora la disposición de los empleados para enfrentar y superar retos, sino que también puede incrementar la productividad y la satisfacción laboral al reducir las distracciones y tensiones que los conflictos no resueltos suelen generar. Por lo tanto, fomentar y desarrollar habilidades de resolución de conflictos dentro de las organizaciones es crucial para crear un entorno de trabajo que motive a los empleados y les permita abordar sus tareas con un enfoque más positivo y decidido.

**Tabla 38***Relación de Resolución de conflicto y Sistema de recompensas Chi Cuadrado*

|                            |         | Sistema de recompensas |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p valor |                                      |
|----------------------------|---------|------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|--------------------------------------|
|                            |         | Malo                   | Regular | Bueno |        |                         |                                      |
| Resolución<br>de conflicto | Malo    | N                      | 3       | 0     | 0      | 3                       |                                      |
|                            |         | %                      | 100,0%  | 0,0%  | 0,0%   | 100,0%                  | X <sup>2</sup> = 24,123<br>p = 0.000 |
|                            | Regular | N                      | 6       | 17    | 4      | 27                      |                                      |
|                            |         | %                      | 22,2%   | 63,0% | 14,8%  | 100,0%                  |                                      |
|                            | Bueno   | N                      | 1       | 6     | 2      | 9                       |                                      |
|                            |         | %                      | 11,1%   | 66,7% | 22,2%  | 100,0%                  |                                      |
| Total                      | N       | 10                     | 23      | 6     | 39     |                         |                                      |
|                            | %       | 25,6%                  | 59,0%   | 15,4% | 100,0% |                         |                                      |

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 38 ilustra una correlación estadísticamente significativa entre la resolución de conflictos y el sistema de recompensas en una organización, revelada por un valor de Chi Cuadrado de 24,123 y un p-valor de 0.000.

Este resultado indica que la eficacia con la que se manejan y resuelven los conflictos en el lugar de trabajo tiene un impacto directo en cómo los empleados perciben las recompensas y los reconocimientos que reciben. Cuando los conflictos se gestionan de manera efectiva, parece que los empleados sienten que el sistema de recompensas es más justo y equitativo, lo cual puede deberse a un clima laboral más armonioso y a una mayor confianza en la gestión. Por otro lado, una mala gestión de conflictos podría llevar a percepciones de injusticia o favoritismo en el sistema de recompensas. Este hallazgo destaca la importancia de integrar habilidades de resolución de conflictos en las estrategias de gestión de recursos humanos, no solo para mejorar la cohesión y la productividad del equipo, sino también para asegurar que los sistemas de recompensas sean percibidos como legítimos y motivadores por todos los empleados.

**Tabla 39***Relación de Resolución de conflicto y Sistema de recompensas Tau\_b de Kendall*

|                  |                         | Sistema de recompensas      |       |
|------------------|-------------------------|-----------------------------|-------|
| Tau_b de Kendall | Resolución de conflicto | Coefficiente de correlación | ,184  |
|                  |                         | Sig. (bilateral)            | 0.000 |
|                  |                         | N                           | 39    |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 39 utilizando el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall, muestra un valor de 0.184, indicando una relación positiva, aunque baja, entre la resolución de conflictos y la percepción del sistema de recompensas, con un p-valor significativo de 0.000. Aunque la correlación no es fuerte, su significancia estadística revela que existe una influencia tangible, aunque modesta, de cómo la efectiva resolución de conflictos puede afectar la manera en que los empleados valoran el sistema de recompensas en su lugar de trabajo.

Esto sugiere que en entornos donde los conflictos se manejan adecuadamente, los empleados pueden percibir las políticas de recompensas como más justas y bien administradas, probablemente debido a un clima laboral más armonioso y a una mayor confianza en la equidad de la gestión. Este hallazgo subraya la importancia de incorporar estrategias de resolución de conflictos efectivas dentro de las políticas de recursos humanos, no solo para mejorar la cohesión y la comunicación dentro de la organización, sino también para reforzar la percepción positiva de las estructuras de incentivos y recompensas. como la motivación lo cual ayuda en el desarrollo personal donde el reconocimiento, los estímulos por las tareas o actividades innovadoras y desafiantes, estén contemplados dentro del reglamento interno y establecido como norma y política de la institución educativa con el fin de que los docentes y personal administrativo se sienta satisfecho en el trabajo que realiza para un buen logro de objetivos en favor de los estudiantes.

**Tabla 40***Relación de Resolución de conflicto y Condiciones favorables De trabajo Chi Cuadrado*

|                            |         | Condiciones favorables De trabajo |         |       | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor |
|----------------------------|---------|-----------------------------------|---------|-------|--------|-------------------------|
|                            |         | Malo                              | Regular | Bueno |        |                         |
| Resolución<br>de conflicto | Malo    | N                                 | 2       | 0     | 1      | 3                       |
|                            |         | %                                 | 66,7%   | 0,0%  | 33,3%  | 100,0%                  |
|                            | Regular | N                                 | 6       | 15    | 6      | 27                      |
|                            |         | %                                 | 22,2%   | 55,6% | 22,2%  | 100,0%                  |
|                            | Bueno   | N                                 | 0       | 4     | 5      | 9                       |
|                            |         | %                                 | 0,0%    | 44,4% | 55,6%  | 100,0%                  |
| Total                      | N       | 8                                 | 19      | 12    | 39     |                         |
|                            | %       | 20,5%                             | 48,7%   | 30,8% | 100,0% |                         |

**Nota:** *Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 40 ilustra una relación significativa entre la resolución de conflictos y las condiciones favorables de trabajo, destacada por un valor de Chi Cuadrado de 15,123 y un p-valor de 0.000.

Este resultado indica que la eficacia con la que se manejan los conflictos dentro de una organización tiene un impacto directo y notable en cómo los empleados perciben su entorno laboral. Cuando los conflictos se resuelven de manera efectiva, los empleados tienden a ver su lugar de trabajo como más favorable, lo que sugiere que un ambiente libre de conflictos no resueltos es percibido como más seguro y confortable. Por el contrario, una gestión deficiente de los conflictos puede resultar en una percepción negativa de las condiciones laborales, afectando la moral y la productividad del personal. Este hallazgo subraya la importancia crítica de desarrollar competencias avanzadas en resolución de conflictos dentro de las políticas de gestión de recursos humanos, no solo para fomentar un clima laboral positivo sino también para asegurar que las condiciones bajo las cuales los empleados realizan sus tareas diarias sean óptimas, contribuyendo así al bienestar general y a la eficiencia organizacional.

**Tabla 41***Relación de Resolución de conflicto y Condiciones favorables De trabajo Tau\_b de Kendall*

|                  |                            | Condiciones favorables<br>De trabajo |        |
|------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------|
|                  |                            | Coefficiente de<br>correlación       | ,338** |
| Tau_b de Kendall | Resolución de<br>conflicto | Sig. (bilateral)                     | 0.007  |
|                  |                            | N                                    | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

La tabla 41 revela una relación positiva moderada entre la resolución de conflictos y la percepción de condiciones laborales favorables, como se evidencia por el coeficiente de correlación de 0.338 y una significancia de 0.007.

Estos hallazgos sugieren que una gestión efectiva de conflictos dentro del entorno laboral está asociada con una percepción más positiva por parte de los empleados en cuanto a las condiciones en las que realizan sus tareas. Una resolución eficaz de conflictos puede crear un ambiente laboral más armonioso y seguro, lo que a su vez contribuye a mejorar la satisfacción y el bienestar general de los trabajadores. Este resultado resalta la importancia de implementar estrategias y políticas que promuevan la resolución constructiva de conflictos en el lugar de trabajo, no solo para mejorar la cultura organizacional, sino también para optimizar el rendimiento académico de los estudiantes.

**Tabla 42***Relación de Resolución de conflicto y Colegas que brinden apoyo Chi Cuadrado*

|                         |         | Colegas que brinden apoyo |         |        | Total  | Chi Cuadrado<br>p_valor              |
|-------------------------|---------|---------------------------|---------|--------|--------|--------------------------------------|
|                         |         | Malo                      | Regular | Bueno  |        |                                      |
| Resolución de conflicto | Malo    | N 2                       | 0       | 1      | 3      | X <sup>2</sup> = 16,254<br>p = 0.000 |
|                         |         | % 66,7%                   | 0,0%    | 33,3%  | 100,0% |                                      |
|                         | Regular | N 3                       | 17      | 7      | 27     |                                      |
|                         | % 11,1% | 63,0%                     | 25,9%   | 100,0% |        |                                      |
| Bueno                   | N 1     | 7                         | 1       | 9      |        |                                      |
|                         | % 11,1% | 77,8%                     | 11,1%   | 100,0% |        |                                      |
| Total                   |         | N 6                       | 24      | 9      | 39     |                                      |
|                         |         | % 15,4%                   | 61,5%   | 23,1%  | 100,0% |                                      |

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación y análisis

La tabla 42 presenta hallazgos significativos que revelan una relación notable entre la resolución de conflictos y el apoyo recibido de los colegas, como lo indican el valor de chi-cuadrado ( $X^2$ ) de 16,254 y el p-valor de 0,000.

Estos resultados sugieren que la manera en que se manejan los conflictos en la institución tiene un impacto directo en cómo los empleados perciben el nivel de apoyo y colaboración entre sus colegas. Una gestión efectiva de los conflictos puede fomentar un entorno laboral más colaborativo y solidario, donde los trabajadores se sientan respaldados y motivados por sus compañeros. Esta relación positiva entre la resolución de conflictos y el apoyo entre colegas subraya la importancia de implementar estrategias y prácticas que promuevan una comunicación abierta, el trabajo en equipo, ayuda mutua, la empatía y la resolución constructiva de desacuerdos en el lugar de trabajo, lo que puede contribuir a mejorar el bienestar y el rendimiento general de los trabajadores por ende el logro del aprendizaje de los alumnos que se refleje ante la sociedad.

**Tabla 43***Relación de Resolución de conflicto y Colegas que brinden apoyo Tau\_b de Kendall*

|                  |                         | Colegas que brinden apoyo   |        |
|------------------|-------------------------|-----------------------------|--------|
|                  |                         | Coefficiente de correlación | ,439** |
| Tau_b de Kendall | Resolución de conflicto | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                  |                         | N                           | 39     |

*Nota: Elaboración propia***Interpretación y análisis**

Los resultados presentados en la tabla 43 resaltan una asociación significativa entre la resolución de conflictos y el apoyo brindado por los colegas, evidenciada por el coeficiente de correlación de 0.439 y una significancia de 0.000.

Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar de manera efectiva los conflictos en el entorno laboral, ya que un adecuado manejo de las discrepancias y desacuerdos puede contribuir de manera significativa a fomentar un ambiente de trabajo donde el apoyo entre compañeros sea más sólido y presente. Esta relación robusta refuerza la idea de que promover habilidades de resolución de conflictos y fomentar una cultura de colaboración apoyo entre pares puede fortalecer las relaciones entre los trabajadores y mejorar la cohesión dentro del equipo, lo que a su vez puede beneficiar el rendimiento y el bienestar en el lugar de trabajo.

### 4.3 Presentación de resultados

Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa No 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas. Este cuestionario constaba de 48 ítems divididos en dimensiones que correspondían a las variables de clima institucional y satisfacción laboral. La aplicación se realizó durante el mes de junio de 2023, en horarios coordinados con la dirección de la institución para no interferir con las actividades académicas. Una vez recolectados los datos, se procedió a su procesamiento utilizando el software SPSS V.26. Se realizó una codificación preliminar de las respuestas para facilitar su análisis estadístico. Posteriormente, se llevó a cabo la tabulación de los datos, organizándolos en tablas de frecuencia y porcentajes para cada una de las dimensiones evaluadas. Los resultados se presentan en forma de tablas y gráficos que ilustran la distribución de las respuestas y permiten una visualización clara de las tendencias y patrones en las percepciones del clima institucional y la satisfacción laboral entre los participantes. Además, se incluyen el análisis estadístico de chi cuadrado para determinar la relación entre las variables estudiadas y validar las hipótesis planteadas en la investigación.

- **Discusión de Resultados**

La investigación confirma la hipótesis general de que existe una relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023. El análisis estadístico muestra un valor de chi-cuadrado de 17,084 con un p-valor de 0.002, superando el umbral de significancia de 0.05, y un coeficiente Tau\_b de Kendall de 0.581 con un p-valor de 0.000, indicando una correlación positiva moderada. Saltos, Pilaloa y Sian (2018): En su estudio, también encontraron que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. La similitud de mi resultado con este estudio refuerza la validez de mis hallazgos y sugiere que la relación

entre estas dos variables puede ser consistente a través de diferentes contextos y poblaciones. Rodríguez (2017): Este estudio concluyó que los empleados estaban muy satisfechos y percibían un buen clima organizacional, con ambas variables correlacionadas significativamente. Esto apoya mis hallazgos en cuanto a la existencia de una correlación positiva, aunque en mi caso, la percepción del clima no fue predominantemente alta, lo que podría sugerir variaciones en cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral en diferentes entornos. Portero (2020): encontró que la falta de un plan de reconocimiento afecta negativamente el clima organizacional y, por consiguiente, la satisfacción laboral. Esto es relevante para mi estudio, ya que sugiere que la mejora del clima institucional puede ser un medio para aumentar la satisfacción laboral, un punto que se refleja en la investigación que realicé a través de la correlación positiva entre estas variables. Santa Cruz (2018): Este estudio encontró una correlación media positiva entre clima institucional y satisfacción laboral, lo que está en línea con mis hallazgos. La consistencia en los resultados refuerza la generalidad de la relación entre estas dos variables en el contexto educativo peruano.

La percepción del nivel de clima institucional en la institución es predominantemente regular, con un 59,0% de los participantes calificándolo así. Aunque una minoría considera el clima como bueno 17,9% la existencia de un 23,1% que lo califica como malo indica áreas de oportunidad para mejorar el ambiente institucional y, potencialmente, incrementar la satisfacción laboral. Portero (2020): En este estudio, se identificó que la mayoría de los docentes y colaboradores desconocían un plan de reconocimiento a la actividad laboral, lo que influía negativamente en el clima organizacional. Este hallazgo es relevante para mi estudio porque muestra que aspectos específicos del clima organizacional, como el reconocimiento del trabajo, son áreas críticas para la intervención y mejora. Aunque no proporciona datos porcentuales específicos, destaca la importancia de ciertos factores que pueden estar influyendo en la percepción "regular" y "mala" del clima institucional en mi estudio. Ibáñez y Villegas

(2021): En su estudio encontró que la población no estaba contenta con su lugar de trabajo ni con los beneficios obtenidos, lo cual podría compararse con el 23,1% de percepciones negativas en el estudio que realicé. Aunque la situación no es idéntica, la similitud en la insatisfacción sugiere que mejorar aspectos específicos del ambiente laboral podría tener un impacto positivo en la percepción general del clima. Moreano (2018): Aunque este estudio concluyó que el clima institucional es crucial para mejorar la calidad de los servicios educativos, no proporcionó un desglose porcentual específico de las percepciones del clima. Sin embargo, reafirma la importancia de tener un clima positivo para mejorar el desempeño y la satisfacción, lo que es relevante para abordar el alto porcentaje de percepciones regulares y malas en mi estudio. Chauca (2019): Este estudio identificó una relación directa entre el clima laboral y la percepción de la imagen institucional, señalando que varios factores del clima laboral intervienen en la percepción. Aunque se enfoca más en la imagen institucional, la investigación respalda la idea de que mejorar el clima laboral puede tener efectos positivos en cómo los empleados ven su lugar de trabajo, lo que podría ayudar a cambiar las percepciones de "regular" a "bueno".

La mayoría de los participantes 66,7% perciben su satisfacción laboral como regular, lo que indica que, aunque no hay una insatisfacción generalizada, existe un margen significativo para mejorar la satisfacción laboral en la institución. La presencia de un 23,1% que califica su satisfacción laboral como mala resalta la necesidad de abordar los factores que contribuyen a esta percepción negativa. Ibáñez y Villegas (2021): Este estudio concluye que los profesores no estaban contentos con su lugar de trabajo ni con los beneficios obtenidos, lo que puede compararse con el 23,1% de mis participantes que califican su satisfacción laboral como mala. Esta similitud destaca la importancia de revisar y mejorar las políticas y beneficios laborales como una estrategia para aumentar la satisfacción laboral. Moreano (2018): Si bien el estudio resalta la importancia del clima para el desempeño docente, no proporciona una descomposición de las percepciones de satisfacción laboral. Sin embargo, sugiere que un clima

positivo podría influir en una mayor satisfacción, lo que podría ser relevante para abordar el alto porcentaje de satisfacción regular.

Se encontraron relaciones significativas entre varias dimensiones del clima institucional y las dimensiones de la satisfacción laboral, lo que confirma la hipótesis específica 3. Esto indica que aspectos como la estructura organizacional, la responsabilidad, los riesgos y la resolución de conflictos en el clima institucional están relacionados con la satisfacción laboral en dimensiones como el reto de trabajo, el sistema de recompensas, las condiciones de trabajo y el apoyo entre colegas. Saltos, Pilalao y Sian (2018): La relación significativa que encontraron entre el clima organizacional y la satisfacción laboral refleja mis hallazgos, destacando cómo aspectos específicos del clima pueden influir en diferentes dimensiones de la satisfacción laboral. Portero (2020): La falta de reconocimiento y los efectos negativos en el clima organizacional que identificó Portero pueden ser comparados con mis hallazgos sobre la importancia de la estructura organizacional y el sistema de recompensas en la satisfacción laboral. Chauca (2019): En su estudio encontró una relación directa entre el clima laboral y la percepción de la imagen institucional, indica cómo aspectos del clima pueden afectar diversas áreas del entorno laboral, similar a cómo en mi estudio se relacionan con distintas dimensiones de la satisfacción laboral.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

#### **Primera:**

Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, en el año 2023. Los datos estadísticos respaldan esta afirmación: el valor de chi-cuadrado obtenido es de 17,084 con un p-valor de 0.002, superando el umbral de significancia usual de 0.05. Esto implica un rechazo claro de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) señalando que efectivamente existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Además, el análisis mediante el coeficiente Tau\_b de Kendall arroja un valor de 0.581, con un p-valor de 0.000, indicando una correlación positiva moderada. Esta correlación refuerza la evidencia de que mejoras en el clima institucional están asociadas con incrementos en la satisfacción laboral. La significancia estadística de este resultado (Sig. bilateral 0.000) sino que refleja una interacción consistente entre el clima organizacional y cómo los empleados perciben su entorno laboral.

#### **Segunda:**

El nivel de clima institucional en la institución es predominantemente regular, con un 59,0% de los participantes calificándolo así. A pesar de que una minoría considera el clima como bueno (17,9%) la existencia de un 23,1% que lo califica como malo indica áreas de oportunidad para mejorar el ambiente institucional y, potencialmente, incrementar la satisfacción laboral.

#### **Tercera:**

El 66,7% perciben su satisfacción laboral como regular, lo que indica que, aunque no hay una insatisfacción generalizada, existe un margen significativo para mejorar la satisfacción laboral

en la institución. La presencia de un 23,1% que califica su satisfacción laboral como mala resalta la necesidad de abordar los factores que contribuyen a esta percepción negativa.

**Cuarta:**

Existe relaciones significativas entre varias dimensiones del clima institucional y las dimensiones de la satisfacción laboral, lo que confirma la hipótesis específica 3. Esto indica que aspectos como la estructura organizacional, la responsabilidad, los riesgos y la resolución de conflictos en el clima institucional están relacionados con la satisfacción laboral en dimensiones como el reto de trabajo, el sistema de recompensas, las condiciones de trabajo y el apoyo entre colegas. Estos hallazgos sugieren que la mejora en el clima institucional puede contribuir a una mayor satisfacción laboral en la institución.

## RECOMENDACIONES

Para la dirección de la institución educativa: Se recomienda implementar estrategias de mejora continua en el clima institucional, enfocándose en fortalecer la estructura organizacional y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre colegas. Esto incluye la creación de espacios de diálogo y participación para la resolución de conflictos y el reconocimiento de logros y esfuerzos del personal.

Para el personal docente y administrativo: Se sugiere promover una actitud proactiva en la participación de actividades de formación y desarrollo profesional que contribuyan a mejorar su satisfacción laboral. Asimismo, se recomienda fomentar la comunicación abierta y el trabajo en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales y el apoyo mutuo.

Para los responsables de políticas educativas: Se aconseja considerar los resultados de este estudio en la formulación de políticas y programas dirigidos a mejorar el clima institucional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas. Esto incluye la asignación de recursos para la capacitación del personal y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas.

Para futuras investigaciones: Se recomienda realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto de las intervenciones realizadas en el clima institucional y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo como también realizar investigaciones en diferentes instituciones educativas del distrito de Andahuaylas con el fin comparar el nivel de clima institucional y satisfacción laboral y la relación entre ambas variables. Además, se recomienda explorar la relación entre estas variables y otros factores como el rendimiento académico y la retención del personal.

## **PROPUESTA**

### **5.1 Descripción de la propuesta**

La propuesta tiene como objetivo implementar un programa integral para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, con el fin de optimizar la satisfacción laboral de los docentes y directivos.

Este programa está diseñado para abordar áreas clave que afectan la percepción del clima institucional, como la estructura organizacional, la responsabilidad, las condiciones favorables de trabajo y el apoyo entre colegas. A través de estrategias participativas y herramientas de gestión modernas, se busca promover un ambiente de trabajo más colaborativo, transparente y eficiente, donde tanto docentes como directivos puedan sentirse valorados y motivados.

El programa contempla talleres de fortalecimiento organizacional, espacios de diálogo para el fomento de relaciones laborales saludables, mejoras en las condiciones físicas del entorno laboral y actividades de reconocimiento y bienestar. Se aplicará un enfoque inclusivo que involucre a todo el personal de la institución, asegurando que las soluciones sean sostenibles y adaptadas a las necesidades específicas de la comunidad educativa.

### **5.2 Problemas priorizados**

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se han identificado los siguientes problemas que requieren atención prioritaria:

#### **1. Estructura organizacional deficiente:**

Aunque no se considera un problema crítico, la falta de claridad en roles y funciones puede generar confusión y desmotivación. Esto afecta la dinámica laboral y dificulta una comunicación fluida entre docentes y directivos.

## 2. **Responsabilidad poco definida:**

Algunos docentes y directivos perciben que no todos asumen con equidad sus responsabilidades, lo que genera malestar y una sensación de injusticia dentro del equipo de trabajo.

## 3. **Condiciones favorables de trabajo mejorables:**

Si bien las condiciones laborales son funcionales, existen áreas que necesitan fortalecerse, como la infraestructura, la disponibilidad de materiales pedagógicos y espacios adecuados para el desarrollo de actividades.

## 4. **Apoyo limitado entre colegas:**

La interacción entre colegas muestra ciertos niveles de individualismo. Faltan iniciativas que promueven el trabajo en equipo, la empatía y el respaldo mutuo en la resolución de problemas laborales y pedagógicos.

Estas problemáticas, aunque no críticas, son relevantes para mejorar el clima institucional y, por ende, la satisfacción laboral de los docentes y directivos.

### **5.3 Implicados en la propuesta**

La propuesta está dirigida a todo el personal laboral de la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, incluyendo:

#### 1. **Docentes:**

- Profesores presentes en la institución.

- Personal docente que participa tanto en actividades académicas como extracurriculares.

## **2. Directivas:**

- Director y coordinadores de áreas específicas.
- Miembros del equipo directivo encargados de la planificación, supervisión y evaluación del desempeño institucional.

El enfoque incluye a estos grupos debido a que desempeñan roles complementarios en el funcionamiento de la institución, y su satisfacción laboral depende de manera directa del clima institucional. La mejora de las dinámicas laborales y organizacionales tendrá un impacto positivo en su bienestar, en la calidad del trabajo que realiza y, por ende, en el logro de los objetivos educativos de la institución.

## **5.4 Objetivos generales y específicos de la propuesta**

### **Objetivo general:**

Mejorar el clima institucional de la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac para incrementar la satisfacción laboral de los docentes y directivos, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo, organizado y motivador.

### **Objetivos específicos:**

#### **1. Fortalecer la estructura organizacional:**

- Definir roles, funciones y responsabilidades de los docentes y directivos para garantizar una comunicación y coordinación efectiva.

**2. Una cultura de responsabilidad compartida:**

- Promover un sentido de compromiso y equidad en la distribución de tareas y cumplimiento de objetivos institucionales.

**3. Optimizar las condiciones de trabajo:**

- Mejorar la infraestructura, los recursos pedagógicos y las herramientas necesarias para un entorno laboral adecuado y cómodo.

**4. Promover el apoyo mutuo y el trabajo en equipo:**

- Implementar actividades y dinámicas que refuercen la empatía, la cooperación y el respaldo entre colegas, tanto en aspectos laborales como personales.

**5. Establecer un sistema de reconocimiento laboral:**

- Diseñar mecanismos para valorar y destacar los logros y aportes individuales y colectivos, motivando al personal a mantener un alto desempeño.

**5.5 Justificación de la propuesta**

La presente propuesta surge como una respuesta a la calificación identificada entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac. A pesar de no ser críticos, los niveles detectados en ambas variables son mejores, lo cual justifica la implementación de un plan estratégico para abordar las áreas de mejora identificadas.

Un clima institucional saludable es fundamental para garantizar la motivación, el compromiso y el bienestar de los docentes y directivos. La claridad organizacional, la equidad en la distribución de responsabilidades, las condiciones laborales adecuadas y el apoyo entre colegas son pilares para un ambiente laboral que fomenta el desarrollo profesional y personal.

Esta propuesta no solo busca la satisfacción laboral, sino también generar un impacto positivo en la calidad del proceso educativo. Un equipo docente y directivo motivado y satisfecho

contribuye a mejorar los resultados académicos de los estudiantes, fortalece la imagen institucional y favorece un entorno propicio para el aprendizaje.

La implementación de esta propuesta es esencial para:

1. Abordar las áreas que actualmente presentan limitaciones, como la estructura organizacional y las condiciones de trabajo.
2. Promover relaciones laborales más armónicas y colaborativas, fundamentales en el sector educativo.
3. Garantizar la sostenibilidad de las mejoras mediante estrategias participativas que involucren activamente a todo el personal.

Por estas razones, la propuesta constituye una inversión estratégica para el fortalecimiento institucional y el logro de sus objetivos educativos a corto y largo plazo.

## **5.6 Actividades a realizar en la propuesta**

A continuación, se describen las actividades claves diseñadas para abordar las problemáticas identificadas y alcanzar los objetivos propuestos:

### **1. Taller de Fortalecimiento de la Estructura Organizacional**

- **Objetivo:** Definir roles y funciones claras para docentes y directivos.
- **Contenido:**
  - Capacitación sobre jerarquías organizacionales y liderazgo educativo.
  - Creación y socialización de un manual de funciones adaptado a la institución.
  - Implementación de un sistema de reuniones periódicas para objetivos y metas

- **Responsables:** Equipo directivo y facilitadores externos especializados en gestión educativa.

## 2. Programa de Responsabilidad Compartida

- **Objetivo:** Promover la equidad y el compromiso en la asignación de responsabilidades.
- **Actividades:**
  - Diseño participativo de un reglamento interno que contempla la distribución equitativa de tareas.
  - Implementación de un sistema rotativo para asignaciones extracurriculares, como supervisión de actividades escolares.
  - Talleres sobre ética laboral y trabajo colaborativo.
- **Responsables:** Comité de docentes y directivos.

## 3. Optimización de Condiciones Laborales

- **Objetivo:** Mejorar la infraestructura y el entorno de trabajo.
- **Acciones:**
  - Diagnóstico participativo para identificar necesidades urgentes en infraestructura y recursos pedagógicos.
  - Gestión de fondos para pequeñas renovaciones, como mejoras en aulas, áreas comunes y mobiliario.
  - Adquisición de materiales pedagógicos y tecnológicos que faciliten la labor docente.
- **Responsables:** Dirección de la institución y comité de infraestructura.

#### 4. Actividades para Fortalecer el Apoyo entre Colegas

- **Objetivo:** Fomentar relaciones laborales saludables.
- **Dinámicas:**
  - Jornadas de integración y convivencia, como días de campo o actividades recreativas.
  - Creación de un programa de mentoría, donde docentes con mayor experiencia apoyan a colegas más jóvenes o nuevos en la institución.
  - Espacios de diálogo abiertos, como "Café pedagógico", para compartir ideas y resolver problemas en equipo.
- **Responsables:** Comité de bienestar laboral.

#### 5. Sistema de Reconocimiento y Motivación

- **Objetivo:** Valorar el desempeño y los logros del personal
- **Propuestas:**
  - Establecimiento de premios simbólicos, como "Docente del mes", basado en criterios participativos.
  - Reconocimiento público en reuniones o eventos institucionales.
  - Incentivos no monetarios, como días libres adicionales por mérito o capacitaciones gratuitas.
- **Responsables:** Dirección y comité de evaluación.

#### 6. Seguimiento y evaluación

- **Objetivo:** Garantizar la sostenibilidad de las acciones implementadas.

**Acciones:**

- Aplicación de encuestas periódicas para medir la percepción del clima institucional y la satisfacción laboral.
- Reuniones trimestrales para evaluar los avances y ajustar las estrategias según las necesidades emergentes.
- **Responsables:** Dirección y un comité evaluador compuesto por representantes de docentes y directivos.

Estas actividades están interrelacionadas y enfocadas en generar un impacto sostenible en el clima institucional, promoviendo un entorno laboral que favorece la motivación y el desempeño del personal.

**5.7 Cronograma de ejecución**

El cronograma detalla las actividades a realizar durante un período de 6 meses, asegurando una implementación progresiva y organizada de la propuesta.

| <b>Actividad</b>  | <b>Semana 1</b>                      | <b>Semana 2</b>                  | <b>Semana 3</b>                   | <b>Semana 4</b>                       | <b>Mes</b> |
|---|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Taller de Fortalecimiento de la Estructura Organizacional | Planificación del taller             | Ejecución del taller             | Evaluación del taller             | Socialización del Manual de Funciones | 1          |
| Creación del Manual de Roles y Funciones                  | Recopilación de información          | Redacción preliminar             | Revisión por el comité            | Publicación y socialización           | 1-2        |
| Talleres de Ética y Responsabilidad Compartida            | Diseño de contenidos                 | Primera sesión (ética)           | Segunda sesión (responsabilidad)  | Recopilación de feedback              | 2          |
| Diagnóstico Participativo de Infraestructura              | Reuniones iniciadas                  | Inspección de instalaciones      | Redacción del informe             | Priorización de Necesidades           | 1          |
| Gestión de Recursos Pedagógicos                           | Presentación del diagnóstico         | Cotización de materiales         | Compra de recursos                | Distribución de materiales            | 2-3        |
| Jornadas de Integración y Convivencia                     | Planificación (temas y lugar)        | Primera jornada                  | Recopilación de comentarios       | Segunda jornada                       | 3-6        |
| Programa de Mentoría entre Docentes                       | Convocatoria y selección de mentores | Capacitación inicial de mentores | Inicio de actividades de mentoría | Seguimiento                           | 4          |
| Implementación del Sistema de Reconocimiento              | Diseño del sistema                   | Primera premiación               | Seguimiento del impacto           | Segunda premiación                    | 4-6        |
| Encuestas de Seguimiento y Evaluación                     | Diseño de instrumentos               | Primera aplicación               | Análisis de resultados            | Presentación final de avances         | 5-6        |

### 5.8 Presupuesto estimado

| <b>Categoría</b>              | <b>Detalle</b>   | <b>Costo estimado S/.</b> |
|-------------------------------|--|---------------------------|
| Talleres de capacitación      | Contratación de facilitadores, materiales de apoyo, logística. | 4500                      |
| Creación del manual           | Impresión y distribución                                       | 1000                      |
| Diagnóstico participativo     | Materiales de registro, impresiones, logística.                | 800                       |
| Mejoras en la infraestructura | Pintura, reparaciones menores, mobiliario adicional.           | 4000                      |
| Recursos pedagógicos          | Compra de libros, proyectores, útiles escolares.               | 3000                      |
| Jornadas de integración       | Alquiler de espacios, materiales recreativos.                  | 1500                      |
| Programa de mentoría          | Materiales de capacitación y seguimiento                       | 1200                      |
| Sistema de reconocimiento     | Premios simbólicos, certificaciones, eventos pequeños          | 1000                      |
| Seguimiento y evaluación      | Encuestas, análisis de datos, informes finales.                | 1000                      |
| Imprevistos                   | Reservado para ajustes durante el proyecto                     | 1500                      |

**Costo Total Estimado: S/ 19,500**

Este presupuesto considera costos básicos y podría ajustarse en función de la capacidad de la institución o mediante gestión de financiamiento adicional.

## Referencias Bibliográficas

- Amparo, O., & Begoña, U. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(3), 327-340. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318273005.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIR*.
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral. *Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*, 5-18.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 75-103. Obtenido de Journal of Economics, Finance and International Business.
- Bravo, A. M., Gonzáles, G. A., & Duque, J. L. (2017). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustible y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12-31. doi:<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Bravo, M. V., Valera, J., Terán, O., & Rodríguez, M. E. (2023). Medición del clima social escolar en América Latina: la necesidad de pruebas multidimensionales y multiinformantes – Una revisión sistemática. *Núcleo Científico Tecnológico de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(4). doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1190432>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. *México D.F.: Editorial Trillas*.
- Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personas de entidades universitarias. *Digital Publisher*, 40-52. Obtenido de <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=clima%20institucional%20teor>
- Carbajal, M. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SANTA RITA DEL DISTRITO DE COTABAMBAS – APURÍMAC. *Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b243a980-33af-487c-96eb-f450ee4e00e6/content>
- Chauca, M. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia – 2019. *Tesis de maestría*. UNSAAC, Cusco. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5952>

- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Martín, M. J., & 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. Obtenido de <https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315->
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. *México: McGrawHill Education*.
- Economía e Inversión. (18 de Noviembre de 2024). *Joan Robinson y la teoría de la competencia imperfecta en el análisis económico*. Obtenido de [economiaeinversion.com](https://economiaeinversion.com): <https://economiaeinversion.com/economia1/joan-robinson-y-la-teoria-de-la-competencia-imperfecta-en-el-analisis-economico>
- FORGE. (2018). Estado de la educación en el Perú. *Análisis y perspectivas de la educación básica*. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *En Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Halpin, A., & Crofts, D. (1963). The organizational climate of schools. *International Review of Education*, 22(4), 441-463.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. mcGraw-Hill, México.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. *Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.*
- Hoy, W., & Miskel, C. (1996). *Educational administration*. Londres: McGraw-Hill.
- Ibañez, C., & Villegas, A. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/111727>
- King, J. E. (25 de Julio de 2022). *El legado teórico de Joan Robinson*. Obtenido de Jacobin Revista: <https://jacobinlat.com/2022/07/el-legado-teorico-de-joan-robinson/>
- La Torre, F. (2021). Desempeño directivo y clima institucional en la institución educativa Inca Ripaq de Ccorao – Cusco año - 2019. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6017>
- Mac Donald, L. (1 de Febrero de 2018). *Implicaciones de la satisfacción en el trabajo para los empleadores*. Obtenido de <http://www.cuidatudinero.com/>
- Marcos, O. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes en una institución de Huacho. *PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA*. UNIVERSIDAD

- NACIONAL DE HUANCVELICA, HUANCVELICA. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba56816a-32b4-4483-9286-91047eb1f92d/content>
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. *Grupo Compás*.
- MINEDU. (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci>
- MINEDU. (2018). PLAN EDUCATIVO REGIONAU ESCUELAS APURÍMAC. *GOBIERNO REGIONL DE APURIMAC*. Obtenido de <https://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/images/ARCHIVOS2017/DOCUEMNTSGESTION2017/PLAN-EDUCATIVO-REGIONAL-ESCUE-APURIMAC-2017.pdf>
- MINEDU. (2018). *Proyecto Educativo Institucional (PEI)*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Moreano, M. (2018). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco. *Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e5d9770f-ec23-41a7-a22c-89d951984762/content>
- OECD. (2020). Informe TALIS. *La creación de entornos efi caces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*. Obtenido de [https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018\\_CN\\_CHL\\_Vol\\_II\\_es.pdf](https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_CHL_Vol_II_es.pdf)
- Páez, J. (2013). *Las contribuciones de Joan Robinson a la teoría económica y su vigencia*. Universidad Central. Obtenido de <https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/2013-07-documentos-investigacion-economia-014.pdf>
- Portero, L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San PioX. *MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://docplayer.es/226236265-Universidad-tecnica-de-ambato-facultad-de-ciencias-administrativas.html>
- Quintero, J. (2017). TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW. *sanfelipe*, 4(7), 24-36. Obtenido de <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Quiroa, M. (4 de 2 de 2024). *Economipedia*. Obtenido de ¿Qué es la Teoría de Herzberg?: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- RAE. (febrero de 2023). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de

<https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n>

- Rios, R. (1 de 10 de 2023). *Epperu*. Obtenido de El Plan Anual de Trabajo (PAT) en Educación Básica: Una herramienta pedagógica para el éxito académico: [https://epperu.org/plan-anual-de-trabajo-pat-en-educacion-basica-una-herramienta-pedagogica-para-el-exito-academico/#:~:text=El%20Plan%20Anual%20de%20Trabajo%20\(PAT\)%20es%20un%20instrumento%20de,administrativas%20en%20el%20ciclo%20escolar](https://epperu.org/plan-anual-de-trabajo-pat-en-educacion-basica-una-herramienta-pedagogica-para-el-exito-academico/#:~:text=El%20Plan%20Anual%20de%20Trabajo%20(PAT)%20es%20un%20instrumento%20de,administrativas%20en%20el%20ciclo%20escolar).
- Rodríguez. (2016). Clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en valores*, 1(25), 3-16. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rodríguez, C. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar 2016*. Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/249/Tesis%20Carmela%20Rodr%C3%aDguez%20Dur%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, B. (2023). 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*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO. Obtenido de [https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5979/1/TM%20ED69\\_Rom.pdf](https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5979/1/TM%20ED69_Rom.pdf)
- Rugel, J. L., Esteves, Z. I., & Tamariz, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(16), 4-19. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salto, M. H., Pilaló, J. C., & Asian, H. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *IGOVERNANZA*, 7(8), 209–230 . doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima-Perú: Business Support Aneth SRL.
- Santa Cruz, N. (2018). Clima institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Administración de la Educación*. UCV, Lima. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/326646522.pdf>
- Tipula, M. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023*. UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120563>
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción laboral: Utopía o Realidad. Colombia: Universitaria de la Costa . *EDUCOSTA*.

Zayas de Agüero et al. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA. *rev.fac.cienc.econ*, 13(2), 35-51. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>

## **Anexos**

*Anexo 1: Matriz de consistencia*

*Anexo 2. Matriz de instrumentos para recolección de información*

*Anexo 3. Instrumento*

*Anexo 4. Validación de instrumento por expertos*

*Anexo 5. Solicitud para aplicación de encuesta.*

*Anexo 6. Constancia de aplicación de la encuesta*

*Anexo 7: Data de resultados*

*Anexo 8. Vaciado de datos*

*Anexo 9. Fotografías*

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### TITULO: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac 2023.

| Formulación del problema  | Objetivos  | Hipótesis  | Variables   | Tipo de investigación  |
|---|--|--|---|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es la relación entre clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 ¿Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?</li> </ul> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 55005 ¿Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?</li> <li>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 ¿Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?</li> <li>¿Cómo es la relación de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 ¿Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023?</li> </ul> | <p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación que existe entre clima Institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.</li> </ul> <p><b>objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023</li> <li>Identificar es el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023</li> <li>Establecer el nivel de relación de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.</li> </ul> <p><b>b. Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel de clima institucional es significativo en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.</li> <li>El nivel de satisfacción laboral es significativo en la Institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023.</li> <li>Existe nivel de relación directa y significativa de las dimensiones del clima institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en la IE en la institución educativa N° 55005 Divino Maestro de Andahuaylas, Apurímac, 2023</li> </ul> | <p>Variable Independiente:<br/>Clima Institucional</p> <p>Variable dependiente:<br/>Satisfacción laboral.</p> <p>DIMENSIONES VARIABLE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura organizacional</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Riesgos</li> <li>Resolución de Conflicto</li> </ul> <p>DIMENSIONES VARIABLE 2 Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reto de trabajo</li> <li>Sistema de recompensas</li> <li>Condiciones favorables trabajo</li> <li>Colegas que brinden apoyo</li> </ul> | <p>Tipo: Básica o pura</p> <p>Nivel Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- OX     M --- OY     OX --- OY     style OX fill:none,stroke:none     style OY fill:none,stroke:none     style r fill:none,stroke:none             </pre> </div> <p>OX: clima institucional OY: satisfacción laboral</p> <p>R: Correlación entre las variables</p> <p>Variables:<br/>Clima Institucional y Satisfacción laboral</p> <p>39 trabajadores</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> |

## Anexo 2. Matriz de Instrumentos para recolección de información

| Variable                    | Dimensión                 | Indicadores  | N.º de Items | Items   | Escala de Medición            |
|-----------------------------|---------------------------|--|--------------|---|-------------------------------|
| <b>Clima Institucional</b>  | Estructura Organizacional | Visión, misión y objetivos identificados<br>Reglamento Interno difundido<br>Liderazgo pedagógico   | 6            | Participación en planificación y ejecución del PAT<br>Toma de decisiones participativa<br>Funciones del personal claramente definidas   | 1=Nunca, 2=A veces, 3=Siempre |
|                             | Responsabilidad           | Asumo tareas asignadas   | 5            | Respondo a los retos y cambios educativos   |                               |
|                             | Riesgos                   | Contribución activa en metas institucionales<br>Opiniones consideradas por la dirección  | 4            | Compromiso con el éxito de la institución<br>Compromiso con desarrollo profesional  |                               |
|                             | Resolución de Conflictos  | Respaldo en decisiones y acciones<br>Comunicación fluida para resolución de conflictos<br>Ambiente de trabajo agradable y acogedor<br>Equilibrio emocional en la solución de conflictos<br>Priorización de intereses institucionales | 9            | Apoyo y estímulo en el trabajo<br>Conflicto entre directivos y docentes<br>Respaldo de los docentes hacia la dirección<br>Conocimiento adecuado de funciones reduce conflictos<br>Disposición a escuchar y solucionar problemas |                               |
| <b>Satisfacción Laboral</b> | Reto de Trabajo           | Justa distribución de carga académica<br>Capacitación docente como política<br>Apoyo en proyectos educativos   | 6            | Horarios claros<br>Satisfacción con la labor realizada<br>Monitoreo adecuado y pertinente del trabajo   | 1=Nunca, 2=A veces, 3=Siempre |
|                             | Sistema de Recompensas    | Motivación personal y desarrollo institucional<br>Normas de ascenso bien implementadas<br>Estímulos y recompensas según reglamento   | 6            | Reconocimiento por tareas innovadoras<br>Políticas claras de reconocimiento<br>Satisfacción con estímulos recibidos   |                               |

|                        |   |   |   |
|------------------------|---|---|---|
| Condiciones de Trabajo | Seguridad y protección en el lugar de trabajo<br>Espacios físicos según normas  | 5 | Recursos y materiales adecuados<br>Políticas de soporte emocional para maestros   |
| Apoyo entre Colegas    | Valores institucionales reflejados en metas<br>Ambiente amigable y de apoyo entre colegas<br>Apoyo en problemas<br>Comunicación fluida y confianza en orientaciones | 7 | Trabajo en equipo reflejado en logro de objetivos<br>Respaldo del director y equipo directivo<br>Feedback después del monitoreo |

### Anexo 3. instrumento

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

### CUESTIONARIO - DOCENTES

#### VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado (a) colega, previo cordial saludo ruego a Ud. tenga a bien responder esta encuesta cuyo objetivo es recoger información para el trabajo de investigación titulado: **“Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac, 2023.** Trabajo que se realiza para optar grado académico de Maestro en Educación. La información que proporcione. es valiosa; por lo que solicito responder a todas las preguntas con sinceridad. La encuesta tiene carácter anónimo por lo que sus respuestas se mantendrán en completa reserva. GRACIAS.

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.

Nunca=1; A veces=2; Siempre=3

| A | • <b>Dimensión: Estructura organizacional</b>  | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
|---|--|--------------|----------------|----------------|
| 1 | Están claramente identificados la visión, misión y objetivos dentro del PEI en la Institución Educativa.                       |              |                |                |
| 2 | Se difunde el Reglamento Interno de la Institución Educativa.  |              |                |                |
| 3 | Participo en la planificación, elaboración, difusión y ejecución del Plan Anual de Trabajo en la Institución Educativa.        |              |                |                |
| 4 | Participan todos los miembros de la Institución Educativa en la toma de decisiones.  |              |                |                |
| 5 | Existe liderazgo pedagógico en la institución educativa.   |              |                |                |
| 6 | Están claramente definidos las funciones del personal directivo, docente y administrativo, dentro de la Institución Educativa. |              |                |                |
|   | • <b>Dimensión: Responsabilidad</b>  | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |

|    |   |              |                |                |
|----|---|--------------|----------------|----------------|
| 7  | Asumo con agrado las tareas asignadas dentro de la Institución Educativa  |              |                |                |
| 8  | Respondo con entusiasmo y responsabilidad a los retos y cambios educativos.   |              |                |                |
| 9  | Contribuyo activamente y con esfuerzo en el logro de metas y objetivos Institucionales.                             |              |                |                |
| 10 | Asumo compromiso con la buena marcha y el éxito de la Institución Educativa.  |              |                |                |
| 11 | Soy creativo e innovador en el desarrollo de mis funciones.   |              |                |                |
|    | • <b>Dimensión: Riesgos</b>   | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
| 12 | Mis opiniones son consideradas por el director, equipo directivo y la UGEL.   |              |                |                |
| 13 | La Institución Educativa Se compromete con mi desarrollo profesional.   |              |                |                |
| 14 | Tengo respaldo en mis decisiones y acciones por parte del director equipo directivo y la UGEL.                      |              |                |                |
| 15 | Tengo apoyo y estímulo en mi trabajo por parte de la dirección y el equipo directivo y la UGEL                      |              |                |                |
|    | • <b>Dimensión: Resolución de conflicto</b>   | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
| 16 | Existe comunicación fluida para la resolución de conflictos.  |              |                |                |
| 17 | Existe conflicto entre los directivos y los docentes de la Institución educativa                                    |              |                |                |
| 18 | Se observa un ambiente agradable y acogedor de trabajo en la Institución Educativa.                                 |              |                |                |
| 19 | La dirección y equipo directivo es respaldado por parte de los docentes de la Institución Educativa                 |              |                |                |
| 20 | La dirección y el equipo directivo muestra equilibrio emocional en la solución de conflictos.                       |              |                |                |
| 21 | La falta de conocimiento sobre las funciones que debe asumir provoca conflictos dentro de la Institución Educativa. |              |                |                |
| 22 | Antepongo los intereses de la Institución Educativa, antes de mis intereses personales.                             |              |                |                |
| 23 | Cuando se presenta un problema el director o personal directivo está dispuesto a escuchar y dar soluciones.         |              |                |                |
| 24 | En la solución de un problema el director y el equipo directivo actúa de manera justa.                              |              |                |                |

Muchas Gracias estimado

**CUESTIONARIO - DOCENTES**

**VARIABLE: Satisfacción laboral.**

Estimado (a) colega, previo cordial saludo ruego a Ud. tenga a bien responder esta encuesta cuyo objetivo es recoger información para el trabajo de investigación titulado: **“Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac,2023”**. Trabajo que se realiza para optar grado académico de Maestro en Educación. La información que nos proporcione. es valiosa; por lo que solicito responder a todas las preguntas con sinceridad. La encuesta tiene carácter anónimo por lo que sus respuestas se mantendrán en completa reserva. GRACIAS.

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.

Nunca=1; A veces=2; Siempre=3

| A  | • <b>Dimensión: Reto de trabajo</b>   | NUNCA | A VECES | SIEMPRE |
|----|---|-------|---------|---------|
| 1  | La distribución de la carga académica es justa.   |       |         |         |
| 2  | Los horarios son claros en la Institución Educativa.  |       |         |         |
| 3  | La capacitación docente es parte de la política de la Institución Educativa.  |       |         |         |
| 4  | Te sientes satisfecho (a) de la labor que realizas dentro de la Institución Educativa.  |       |         |         |
| 5  | Recibes apoyo del director, equipo directivo y la UGEL cuando emprendes un proyecto educativo.  |       |         |         |
| 6  | El monitoreo de tu trabajo es pertinente y responde al marco del buen desempeño docente.  |       |         |         |
| B  | • <b>Dimensión: Sistema de recompensas</b>  | NUNCA | A VECES | SIEMPRE |
| 7  | La motivación que recibes ayuda en tu desarrollo personal y el de la Institución Educativa.   |       |         |         |
| 8  | Recibes reconocimiento por las tareas y/o actividades innovadoras dentro de la Institución Educativa.   |       |         |         |
| 9  | Creas que están bien implementadas las normas de ascenso docente dentro del Ministerio de Educación   |       |         |         |
| 10 | En la Institución Educativa son claras las políticas de reconocimiento como (resoluciones directorales, resoluciones de felicitación, medallas, etc.) |       |         |         |
| 11 | Se otorga los estímulos y recompensas estipuladas en el reglamento interno de la Institución Educativa.   |       |         |         |

|          |  |              |                |                |
|----------|--|--------------|----------------|----------------|
| 12       | Te sientes satisfecho con los estímulos que recibes por las actividades desafiantes que realizas dentro de tu trabajo. |              |                |                |
| <b>C</b> | <b>• Dimensión: condiciones favorables<br/>De trabajo</b>  | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
| 13       | Te sientes seguro y protegido dentro de la Institución Educativa.  |              |                |                |
| 14       | Cuentas con recursos y materiales pertinentes para tu desenvolvimiento profesional                                     |              |                |                |
| 15       | Los espacios físicos responden a las normas establecidas por el Ministerio de Educación.                               |              |                |                |
| 16       | La institución Educativa tiene políticas de soporte emocional para los maestros.                                       |              |                |                |
| 17       | Los valores institucionales son los que rigen en el cumplimiento de las metas.   |              |                |                |
| <b>D</b> | <b>• Dimensión: Colegas que brinden apoyo</b>  | <b>NUNCA</b> | <b>A VECES</b> | <b>SIEMPRE</b> |
| 18       | Existe una atmósfera amigable entre los miembros de la Institución Educativa   |              |                |                |
| 19       | El logro de los objetivos evidencia el trabajo en equipo dentro de la Institución Educativa.                           |              |                |                |
| 20       | Frente a un problema puedes contar con la ayuda de tus compañeros de trabajo.  |              |                |                |
| 21       | Tienes el respaldo del director y el equipo directivo en tu trabajo.   |              |                |                |
| 22       | Existe comunicación fluida con los compañeros de trabajo.  |              |                |                |
| 23       | Confías plenamente en las orientaciones y asesoramiento del director, equipo directivo y tus colegas.                  |              |                |                |
| 24       | Recibes. una retroalimentación o feedback después del monitoreo.   |              |                |                |

Muchas Gracias estimado (a) colega.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### Anexo 4. Validación de instrumento por expertos

#### I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: “Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No 55005 Divino Maestro de Andahuaylas- Apurímac 2023”

Nombre del instrumento: cuestionario para la variable Clima Institucional

Investigadora: Br. Zenaida Villanueva Ayesta

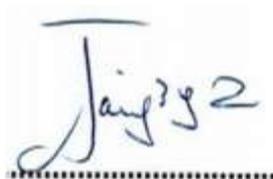
| CRITERIO   | INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy Buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|------------|--------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma      | 1. REDACCIÓN       | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.              |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 2. CLARIDAD        | Está formulado con un lenguaje apropiado.  |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 3. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
| Contenido  | 4. ACTUALIDAD      | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 5. SUFICIENCIA     | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.   |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.        |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 8. CONSISTENCIA    | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.                      |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 9. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables                      |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |
|            | 10. METODOLOGÍA    | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.                        |                     |                   |                 |                     | <b>X</b>             |

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO 100%

Procede su aplicación

Debe corregirse



.....

Mgt. Jaime Bedoya Mendoza  
DNI 02428412

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**II. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación: “Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa No 55005 Divino Maestro de Andahuaylas-Apurímac 2023”**

**Nombre del instrumento:** cuestionario para la variable Clima Institucional

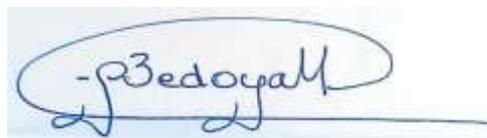
**Investigadora:** Br. Zenaida Villanueva Ayesta

| CRITERIO   | INDICADORES       | CRITERIOS  | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy Bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma      | 1.REDACCIÓN       | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.              |                     |                   |                 | X                   |                      |
|            | 2.CLARIDAD        | Está formulado con un lenguaje apropiado.  |                     |                   | X               |                     |                      |
|            | 3.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.   |                     |                   |                 | X                   |                      |
| Contenido  | 4.ACTUALIDAD      | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |                     |                   |                 | X                   |                      |
|            | 5.SUFICIENCIA     | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.   |                     |                   | X               |                     |                      |
|            | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. |                     |                   |                 | X                   |                      |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.        |                     |                   |                 | X                   |                      |
|            | 8.CONSISTENCIA    | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.                      |                     |                   |                 | X                   |                      |
|            | 9.COHERENCIA      | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables                      |                     |                   | X               |                     |                      |
|            | 10.METODOLOGÍA    | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.                        |                     |                   |                 | X                   |                      |

**LUEGO DE REVISADO PROMEDIO 77%**

Procede su aplicación

Debe corregirse



**Dr. Juan de la Cruz Bedoya Mendoza**

**DNI:**

## Anexo 5. Solicitud para aplicación de encuesta.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005**  
**"DIVINO MAESTRO"**  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



### FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE

Nº

118

**SOLICITA:** APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS - ENCUESTA

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 "DIVINO MAESTRO"**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Villanueva Ayesta Zenaida **DNI** 31173973

**CONDICIÓN:** Docente nombrada

**DOMICILIO:** Av. José Carlos Mariátegui N° 279

**DISTRITO:** Andahuaylas **PROVINCIA:** Andahuaylas **DEPARTAMENTO:** Apurímac

**FUNDAMENTO DEL PEDIDO:**

Ya que se ha tomado como población y muestra al personal docente y administrativo de la Institución Educativa que Ud. dignamente dirige, para un trabajo de investigación titulado "CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC,2023", para optar el grado académico de Maestro en Educación, solicito me permita aplicar los instrumentos de recolección de datos que consiste en una encuesta a los 39 trabajadores entre personal docente y administrativo.

Por lo tanto, suplico a Ud. Señor director acceder a mi petición por considerar de justicia.

**DOCUMENTOS QUE ADJUNTA:**

Una copia de los instrumentos de recolección de datos - encuesta

Andahuaylas 31 de mayo del 2023



*[Handwritten Signature]*

Firma del usuario



**Nº DE REGISTRO**.....

**NOMBRES Y APELLIDOS:** Zenaida Villanueva Ayesta

**SUMILLA DE SOLICITUD:** Aplicación de instrumentos de recolección de datos - encuesta

## Anexo 6. Constancia de aplicación



### CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 55005 "Divino Maestro" de Andahuaylas 2023

HACE CONSTAR:

Que, la aspirante al grado académico MAESTRO EN EDUCACIÓN, mención GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN de la escuela de post grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Lic. Zenaida Villanueva Ayesta con DNI N° 31173973

Aplicó encuestas al personal docente y administrativo para validar el trabajo de Investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 55005 DIVINO MAESTRO DE ANDAHUAYALAS-APURÍMAC,2023", tal como consta en el documento anterior emitido a este despacho solicitando la aplicación de dicha encuesta.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para fines que considere conveniente.

Andahuaylas 20 de noviembre del 2023

Atentamente:

The image shows a circular official stamp of the institution on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. Below the signature, the name 'Wm. NEYSE ADELFO TELLO FELIX' and the title 'DIRECTOR' are printed.

## Anexo. 7 data de Resultados

**Están claramente identificados la visión, misión y objetivos dentro del PEI en la Institución. Educativa.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 19         | 48.7       | 48.7              | 48.7                 |
|        | Siempre | 20         | 51.3       | 51.3              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Se difunde el Reglamento Interno de la Institución Educativa.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca   | 1          | 2.6        | 2.6               | 2.6                  |
|        | A veces | 26         | 66.7       | 66.7              | 69.2                 |
|        | Siempre | 12         | 30.8       | 30.8              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Participo en la planificación, elaboración, difusión y ejecución del Plan Anual de Trabajo en la Institución Educativa.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca   | 3          | 7.7        | 7.7               | 7.7                  |
|        | A veces | 15         | 38.5       | 38.5              | 46.2                 |
|        | Siempre | 21         | 53.8       | 53.8              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Participan todos los miembros de la Institución Educativa en la toma de decisiones.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 6          | 15.4              | 15.4                 |
|            | A veces | 20         | 51.3              | 66.7                 |
|            | Siempre | 13         | 33.3              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Existe liderazgo pedagógico en la institución educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 5          | 12.8              | 12.8                 |
|            | A veces | 22         | 56.4              | 69.2                 |
|            | Siempre | 12         | 30.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Están claramente definidos las funciones del personal directivo, docente y administrativo, dentro de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 2          | 5.1               | 5.1                  |
|            | A veces | 13         | 33.3              | 38.5                 |
|            | Siempre | 24         | 61.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Asumo con agrado las tareas asignadas dentro de la Institución Educativa**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | A veces | 13         | 33.3              | 33.3                 |
|            | Siempre | 26         | 66.7              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Respondo con entusiasmo y responsabilidad a los retos y cambios educativos.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 12         | 30.8       | 30.8              | 30.8                 |
|        | Siempre | 27         | 69.2       | 69.2              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Contribuyo activamente y con esfuerzo en el logro de metas y objetivos Institucionales.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 12         | 30.8       | 30.8              | 30.8                 |
|        | Siempre | 27         | 69.2       | 69.2              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

**Asumo compromiso con la buena marcha y el éxito de la Institución Educativa.**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca   | 1          | 2.6        | 2.6               | 2.6                  |
|        | A veces | 8          | 20.5       | 20.5              | 23.1                 |
|        | Siempre | 30         | 76.9       | 76.9              | 100.0                |
|        | Total   | 39         | 100.0      | 100.0             |                      |

### **Soy creativo e innovador en el desarrollo de mis funciones.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | A veces | 19         | 48.7  | 48.7              | 48.7                 |
|            | Siempre | 20         | 51.3  | 51.3              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### **Mis opiniones son consideradas por el director, equipo directivo y la UGEL.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 7          | 17.9  | 17.9              | 17.9                 |
|            | A veces | 31         | 79.5  | 79.5              | 97.4                 |
|            | Siempre | 1          | 2.6   | 2.6               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### **La Institución Educativa Se compromete con mi desarrollo profesional.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 12         | 30.8  | 30.8              | 30.8                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 87.2                 |
|            | Siempre | 5          | 12.8  | 12.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### **Tengo respaldo en mis decisiones y acciones por parte del director equipo directivo y la UGEL.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 7          | 17.9  | 17.9              | 17.9                 |
|            | A veces | 26         | 66.7  | 66.7              | 84.6                 |
|            | Siempre | 6          | 15.4  | 15.4              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Tengo apoyo y estímulo en mi trabajo por parte de la dirección y el equipo directivo y la UGEL**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 15         | 38.5  | 38.5              | 38.5                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 94.9                 |
|            | Siempre | 2          | 5.1   | 5.1               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Existe comunicación fluida para la resolución de conflictos.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 3          | 7.7   | 7.7               | 7.7                  |
|            | A veces | 34         | 87.2  | 87.2              | 94.9                 |
|            | Siempre | 2          | 5.1   | 5.1               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Existe conflicto entre los directivos y los docentes de la Institución educativa

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 30         | 76.9              | 87.2                 |
|            | Siempre | 5          | 12.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

### Se observa un ambiente agradable y acogedor de trabajo en la Institución Educativa.

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 3          | 7.7               | 7.7                  |
|            | A veces | 30         | 76.9              | 84.6                 |
|            | Siempre | 6          | 15.4              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

### La dirección y equipo directivo es respaldado por parte de los docentes de la Institución Educativa

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 1          | 2.6               | 2.6                  |
|            | A veces | 29         | 74.4              | 76.9                 |
|            | Siempre | 9          | 23.1              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**La dirección y el equipo directivo muestra equilibrio emocional en la solución de conflictos.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 6          | 15.4              | 15.4                 |
|            | A veces | 25         | 64.1              | 79.5                 |
|            | Siempre | 8          | 20.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**La falta de conocimiento sobre las funciones que debe asumir provoca conflictos dentro de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 27         | 69.2              | 79.5                 |
|            | Siempre | 8          | 20.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Antepongo los intereses de la Institución Educativa, antes de mis intereses personales.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 1          | 2.6               | 2.6                  |
|            | A veces | 21         | 53.8              | 56.4                 |
|            | Siempre | 17         | 43.6              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Cuando se presenta un problema el director o personal directivo está dispuesto a escuchar y dar soluciones.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 3          | 7.7               | 7.7                  |
|            | A veces | 22         | 56.4              | 64.1                 |
|            | Siempre | 14         | 35.9              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**En la solución de un problema el director y el equipo directivo actúa de manera justa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 23         | 59.0              | 69.2                 |
|            | Siempre | 12         | 30.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**La distribución de la carga académica es justa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 19         | 48.7              | 59.0                 |
|            | Siempre | 16         | 41.0              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Los horarios son claros en la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | A veces | 8          | 20.5  | 20.5              | 20.5                 |
|            | Siempre | 31         | 79.5  | 79.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**La capacitación docente es parte de la política de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3  | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 31         | 79.5  | 79.5              | 89.7                 |
|            | Siempre | 4          | 10.3  | 10.3              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Te sientes satisfecho (a) de la labor que realizas dentro de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | A veces | 8          | 20.5  | 20.5              | 20.5                 |
|            | Siempre | 31         | 79.5  | 79.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Recibes apoyo del director, equipo directivo y la UGEL cuando emprendes un proyecto educativo.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 12         | 30.8  | 30.8              | 30.8                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 87.2                 |
|            | Siempre | 5          | 12.8  | 12.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**El monitoreo de tu trabajo es pertinente y responde al marco del buen desempeño docente.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 2          | 5.1   | 5.1               | 5.1                  |
|            | A veces | 21         | 53.8  | 53.8              | 59.0                 |
|            | Siempre | 16         | 41.0  | 41.0              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**La motivación que recibes ayuda en tu desarrollo personal y el de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 6          | 15.4  | 15.4              | 15.4                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 71.8                 |
|            | Siempre | 11         | 28.2  | 28.2              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Recibes reconocimiento por las tareas y/o actividades innovadoras dentro de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 15         | 38.5  | 38.5              | 38.5                 |
|            | A veces | 21         | 53.8  | 53.8              | 92.3                 |
|            | Siempre | 3          | 7.7   | 7.7               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Crees que están bien implementadas las normas de ascenso docente dentro del Ministerio de Educación**

|        |         |    |       |       |       |
|--------|---------|----|-------|-------|-------|
| Válido | Nunca   | 13 | 33.3  | 34.2  | 34.2  |
|        | A veces | 19 | 48.7  | 50.0  | 84.2  |
|        | Siempre | 6  | 15.4  | 15.8  | 100.0 |
|        | Total   | 38 | 97.4  | 100.0 |       |
| Total  |         | 39 | 100.0 |       |       |

**En la Institución Educativa son claras las políticas de reconocimiento como (resoluciones directorales, resoluciones de felicitación, medallas, etc.)**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 14         | 35.9  | 35.9              | 35.9                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 92.3                 |
|            | Siempre | 3          | 7.7   | 7.7               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Se otorga los estímulos y recompensas estipuladas en el reglamento interno de la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 16         | 41.0  | 41.0              | 41.0                 |
|            | A veces | 19         | 48.7  | 48.7              | 89.7                 |
|            | Siempre | 4          | 10.3  | 10.3              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Te sientes satisfecho con los estímulos que recibes por las actividades desafiantes que realizas dentro de tu trabajo.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 13         | 33.3  | 33.3              | 33.3                 |
|            | A veces | 23         | 59.0  | 59.0              | 92.3                 |
|            | Siempre | 3          | 7.7   | 7.7               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Te sientes seguro y protegido dentro de la Institución Educativa.

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 3          | 7.7   | 7.7               | 7.7                  |
|            | A veces | 19         | 48.7  | 48.7              | 56.4                 |
|            | Siempre | 17         | 43.6  | 43.6              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Cuentas con recursos y materiales pertinentes para tu desenvolvimiento profesional

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 5          | 12.8  | 12.8              | 12.8                 |
|            | A veces | 26         | 66.7  | 66.7              | 79.5                 |
|            | Siempre | 8          | 20.5  | 20.5              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Los espacios físicos responden a las normas establecidas por el Ministerio de Educación.

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 11         | 28.2  | 28.2              | 28.2                 |
|            | A veces | 24         | 61.5  | 61.5              | 89.7                 |
|            | Siempre | 4          | 10.3  | 10.3              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**La institución Educativa tiene políticas de soporte emocional para los maestros.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 17         | 43.6  | 43.6              | 43.6                 |
|            | A veces | 22         | 56.4  | 56.4              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Los valores institucionales son los que rigen en el cumplimiento de las metas.**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 5          | 12.8  | 12.8              | 12.8                 |
|            | A veces | 27         | 69.2  | 69.2              | 82.1                 |
|            | Siempre | 6          | 15.4  | 15.4              | 97.4                 |
|            | 7       | 1          | 2.6   | 2.6               | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**Existe una atmósfera amigable entre los miembros de la Institución Educativa**

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 6          | 15.4  | 15.4              | 15.4                 |
|            | A veces | 28         | 71.8  | 71.8              | 87.2                 |
|            | Siempre | 5          | 12.8  | 12.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

**El logro de los objetivos evidencia el trabajo en equipo dentro la Institución Educativa.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 5          | 12.8              | 12.8                 |
|            | A veces | 28         | 71.8              | 84.6                 |
|            | Siempre | 6          | 15.4              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Frente a un problema puedes contar con la ayuda de tus compañeros de trabajo.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 8          | 20.5              | 20.5                 |
|            | A veces | 24         | 61.5              | 82.1                 |
|            | Siempre | 7          | 17.9              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

**Tienes el respaldo del director y el equipo directivo en tu trabajo.**

| Frecuencia |         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 4          | 10.3              | 10.3                 |
|            | A veces | 23         | 59.0              | 69.2                 |
|            | Siempre | 12         | 30.8              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0             | 100.0                |

### Existe comunicación fluida con los compañeros de trabajo.

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 3          | 7.7   | 7.7               | 7.7                  |
|            | A veces | 25         | 64.1  | 64.1              | 71.8                 |
|            | Siempre | 11         | 28.2  | 28.2              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Confías plenamente en las orientaciones y asesoramiento del director, equipo directivo y tus colegas.

| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 2          | 5.1   | 5.1               | 5.1                  |
|            | A veces | 31         | 79.5  | 79.5              | 84.6                 |
|            | Siempre | 6          | 15.4  | 15.4              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |

### Recibes. una retroalimentación o feedback después del monitoreo.

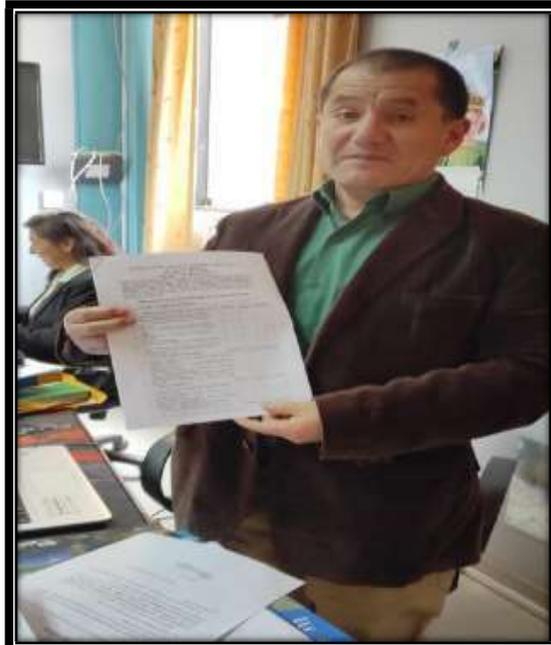
| Frecuencia |         | Porcentaje |       | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------|------------|-------|-------------------|----------------------|
| Válido     | Nunca   | 7          | 17.9  | 17.9              | 17.9                 |
|            | A veces | 21         | 53.8  | 53.8              | 71.8                 |
|            | Siempre | 11         | 28.2  | 28.2              | 100.0                |
|            | Total   | 39         | 100.0 | 100.0             |                      |





## Anexo. 9 fotografías

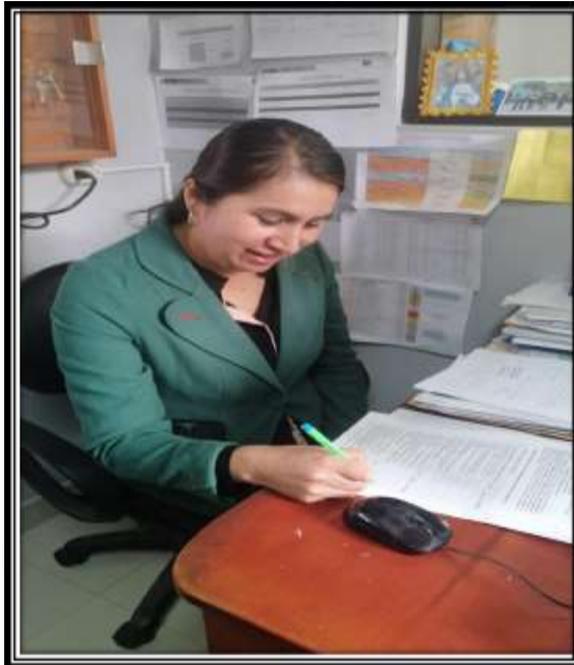
Participación del personal docente y administrativo de la Institución Educativa 55005 “Divino Maestro “de Andahuaylas-Apurímac en la resolución de los cuestionarios para los resultados de la investigación.



Director de la Institución Educativa  
luego de haber respondido al



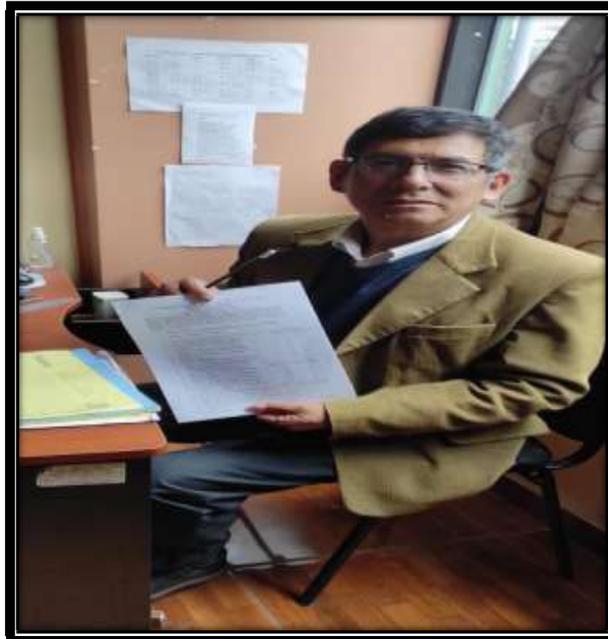
Sub directora de la Institución  
Educativa respondiendo el cuestionario



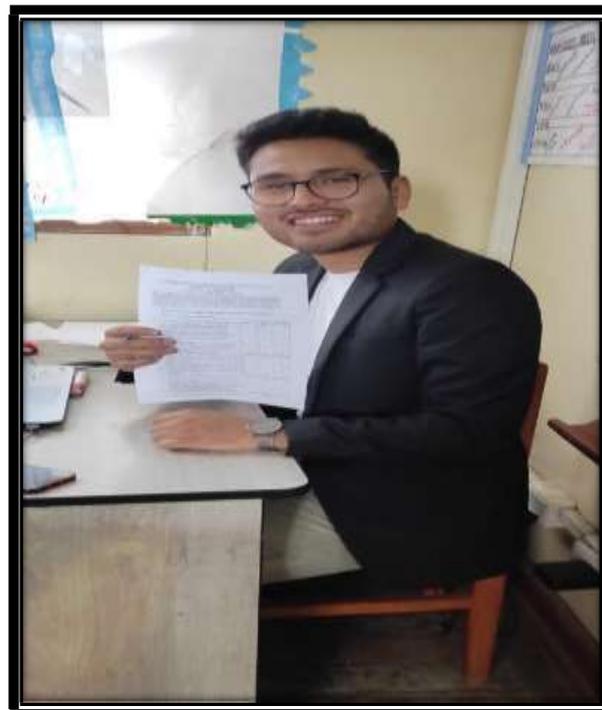
Sub directora en la oficina de la Institución Educativa respondiendo el cuestionario.



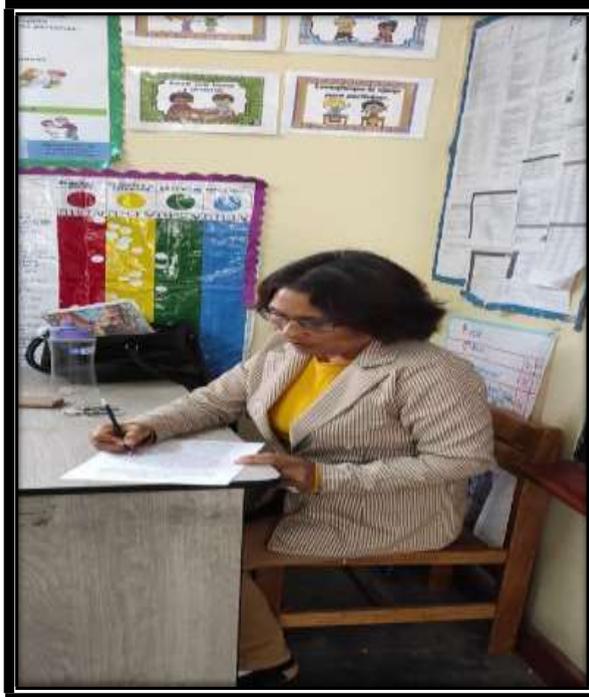
Docente del aula de Innovación Pedagógica en la sala de cómputo de la Institución Educativa respondiendo el cuestionario



Docente de aula de Innovación Pedagógica, mostrando el cuestionario respondido.



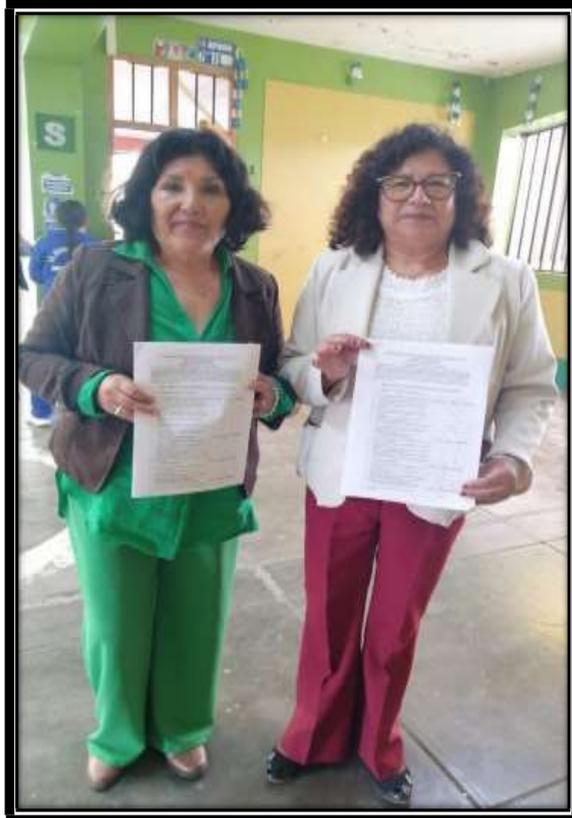
Docente de aula, mostrando luego de haber respondido el cuestionario.



Docente de aula de la Institución Educativa, respondiendo el cuestionario en su salón de clase.



Docente de aula de la Institución Educativa respondiendo el cuestionario.



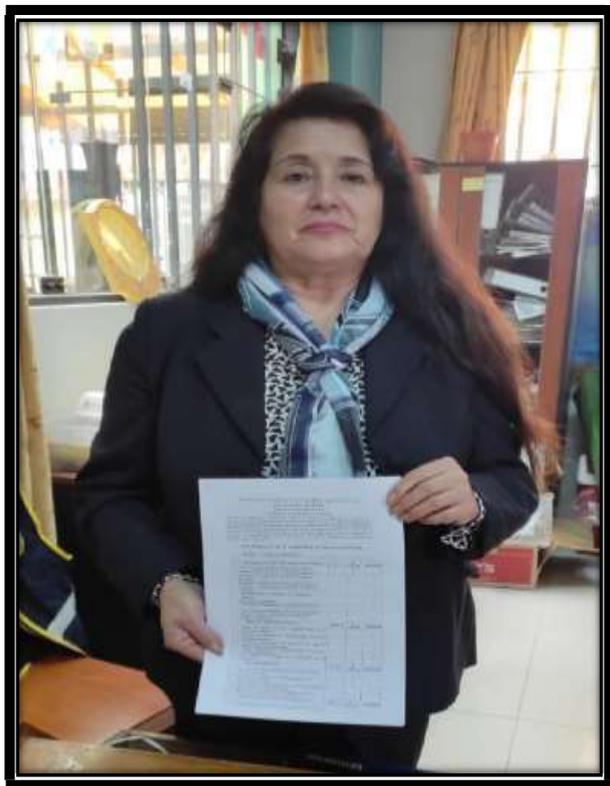
Docentes de aula de la Institución Educativa preparadas para ingresar a sus aulas luego de haber respondido el cuestionario.



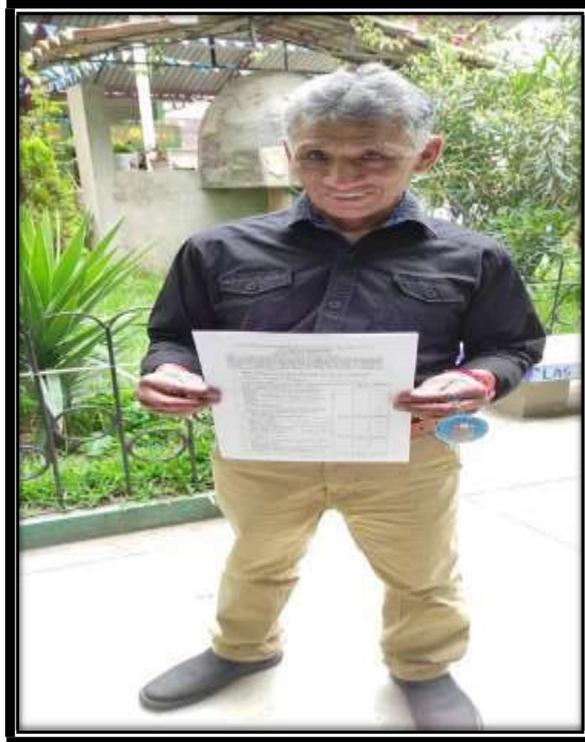
Docente de aula en su salón de clases respondiendo el cuestionario.



Docente del aula de la Institución Educativa respondiendo el cuestionario.



Secretaria de la Institución Educativa, mostrando el cuestionario respondido.



Personal de servicio de la Institución Educativa luego de haber respondido el cuestionario.



Foto grupal de personal docente y administrativo luego de haber desfilado por el aniversario de la Institución Educativa.



Personal docente y administrativo luego de haber participado en el desfile por el aniversario de la Institución Educativa