



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Chipana Tello, Ali Edward (orcid.org/0009-0005-1863-6781)

ASESORES:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Dra. Denegri Velarde, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-4235-9009)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024", cuyo autor es CHIPANA TELLO ALI EDWARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 13- 08-2024 08:38:13

Código documento Trilce: TRI - 0859354



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHIPANA TELLO ALI EDWARD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALI EDWARD CHIPANA TELLO DNI: 70776896 ORCID: 0009-0005-1863-6781	Firmado electrónicamente por: ACHIPANATE el 13-08- 2024 14:12:14

Código documento Trilce: TRI - 0859355

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi padre Alipio y a mi madre Doris, a mis hermanos William y Edson, al amor de mi vida Liz Katherine quienes estuvieron a mi lado en el proceso de elaboración de esta investigación de igual manera fueron mis impulsores a terminar esta maestría en Gestión Pública con sus consejos, experiencia y motivación. Así de igual manera a los involucrados en esta tesis de maestría como los docentes de la institución educativa Pachachaca quien tuvieron el tiempo y la paciencia de desarrollar los cuestionarios que sirvieron para lograr resultados en esta investigación.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a dios que siempre guía mi camino y me ayuda a superar obstáculos en mi vida. Agradezco también a mis asesores por el apoyo para que esta investigación se realice exitosamente de igual manera a la universidad por brindar esta oportunidad para el desarrollo personal y profesional del estudiante con visión de superación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Variable 01 Clima organizacional.....	13
Tabla 2. Clima organizacional, dimensiones, frecuencia y porcentajes	13
Tabla 3. Variable 02 satisfacción laboral.....	15
Tabla 4. Satisfacción dimensiones, frecuencia y porcentaje.....	16
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	17
Tabla 6. Chi cuadrado.....	18
Tabla 7. Hipótesis General.....	19

Resumen

Esta investigación presenta como objetivo general precisar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024, de igual manera se justifica la investigación en el ámbito de mejora en la educación del sector en estudio ya que las causas de retraso en aprendizaje de esta zona en general son altas y se busca con esta investigación de tipo aplicada, de un nivel correlacional y de diseño no experimental con un método hipotético/deductivo buscar a base de encuestas y cuestionarios con una población de estudio que son 50 entre docentes y el personal administrativo indicadores claros sobre la problemática que se vive en esta institución, el muestreo fue no probabilístico, los resultados más claros según los encuestados son que la falta de liderazgo, coordinación, relación de personal, conocimiento de las normas de la institución así como también la falta de una infraestructura adecuada a las necesidades del alumnado, causan que la satisfacción laboral se vea afectado y se concluye que la relación entre las variables de esta investigación son directas a los objetivos de esta investigación, recomendando que se tenga los canales de comunicación que hace falta para la mejor comprensión del personal docente y administrativo.

Palabras clave: *Clima, relación, pedagogía activa, satisfacción, laboral.*

Abstract

The main objective of this research is to find the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the pedagogical and administrative staff at the educational institution of Pachachaca, Abancay, 2024. Likewise, research is justified in the field of improvement in education in the sector. under study since the causes of delay in learning in this area in general are high and it is sought with this applied research, of an explanatory level of non-experimental design with a hypothetical/deductive method searching based on surveys and questionnaires with a study population, which is 50, including teachers and administrative staff, clear indicators about the problems experienced in this institution, the sampling was non-probabilistic, the clearest results according to the respondents are that the lack of leadership, coordination, staff relationship, knowledge of the rules of the institution as well as the lack of an infrastructure appropriate to the needs of the students, cause job satisfaction to be affected and it is concluded that the relationship between the variables of this research is direct to the objectives of this research. , recommending that there be the communication channels that are necessary for the better understanding of the teaching and administrative staff.

Keywords: *Climate, relationship, pedagogy, satisfaction, work.*

I.INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en el sector educativo juega un papel crucial en el bienestar de los empleados, el desempeño laboral y la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes (Rivera et al.,2020). En el contexto del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca es fundamental comprender la realidad problemática del clima organizacional y su impacto en el ámbito profesional y el contexto social. Esta investigación pretende abordar este problema, formulando un problema de investigación claro, justificando la pertinencia teórica, metodológica y práctica de la investigación, y estableciendo los objetivos generales y específicos.

El clima organizacional del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca presenta desafíos significativos que requieren una atención especial. Se observan posibles problemas relacionados con la comunicación deficiente entre los diferentes niveles de la organización, la falta de reconocimiento y recompensa adecuados, la falta de participación y empoderamiento de los empleados, y la falta de liderazgo efectivo. Estos problemas pueden tener un impacto negativo en la satisfacción laboral de los empleados, su motivación y compromiso, y, en última instancia, en la calidad de la educación proporcionada como lo indica Aguado (2020) la calidad educativa es una prioridad fundamental que engloba las formas a través de las cuales la educación permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general.

La falta de canales de comunicación efectivos entre el personal administrativo y el personal educativo puede generar malentendidos y falta de coordinación en las operaciones escolares, lo que afecta negativamente el clima organizacional y la satisfacción laboral es por esto que no cuentan con asesoramiento para encontrar una comunicación entre el personal administrativo y el personal pedagógico lo cual genera una descoordinación así como genera retrasos en los tiempos para realizar tareas rápidamente y lograr objetivos claros ya que se cuenta con una deficiencia en buscar soluciones a estos problemas diarios con un enfoque positivo y que ayude a general mayor productividad y mejora educativa a los alumnos de esta institución con el fin de un aprendizaje estable y constante sin pérdida de tiempos muertos. Así mismo Félix (2021) indica que el trabajador esta conforme y a gusto en su centro laboral si tiene una comunicación

más constante con sus compañeros de trabajo.

La falta de un liderazgo claro y motivador puede hacer que los empleados carezcan de dirección y propósito, lo que reduce su compromiso y satisfacción laboral. El liderazgo autocrático o no participativo también puede afectar la moral y la cohesión del equipo a pesar que se cuenta con un director en la institución no hay un ambiente organizado poco motivado y demás desilusionado al momento de realizar sus actividades diarias, a su vez no se encuentra la motivación necesaria para tener ideas claras para la realización de trabajos grupales y de alto valor en el ámbito de la enseñanza con los alumnos de la institución de la misma forma son poco los días durante el mes que se concentran o reúnen el personal docente para aclarar dudas y tener respuestas concretas, de esta manera generan poca participación de los docentes con la mejora diaria del aprendizaje y guía con protocolos claros así el alumnado de la institución como Amaguaña et al. (2023) manifiesta procura crear un clima laboral eficaz como antecedente para obtener un desempeño óptimo por parte de sus colaboradores.

La infraestructura inadecuada, la falta de recursos y las malas condiciones laborales son factores que contribuyen a un ambiente laboral negativo. Estas situaciones pueden resultar estresantes y desmoralizantes para los empleados y afectar su desempeño y satisfacción, así como la institución cuenta con un terreno donado por el estado peruano, no cuenta con una buena infraestructura ya que sus paredes son todavía de adobe de un solo piso en primaria, inicial cuenta con una infraestructura de concreto de un solo piso y secundaria se turna con primaria para usar el mismo local en el horario de las tardes las puertas de madera apolillada de la misma forma sus bancas cuentan con un deterioro y falta de mobiliario con ausencia de pizarras interactivas en donde el docente y el alumno compartan ideas sobre el curso que se emplea, así también los baños que no son los adecuados para la cantidad de alumnado ni cuentan con agua todo el día, las actividades ser realizan en un campo que no tiene cobertura y el piso es de losa de concreto con fisuras en todo los paños, los arcos cuentan con estructura metálica en avanzado estado de deterioro de la misma forma la institución no cuenta con cerco perimétrico agravando la seguridad del personal administrativa y docente estos problemas son evidentes en la institución causando malestar tanto en el alumnado como en el personal docente y administrativo de la institución, con estas deficiencia podemos observar el bajo rendimiento tanto deportivamente como culturalmente, la usencia

de internet en la zona causada por un ubicación fuera de la ciudad de Abancay genera un ambiente privado de actualización y mejora estudiantil. En su investigación Quispe (2022) una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización.

Los conflictos interpersonales y la falta de cooperación entre compañeros de trabajo pueden crear un ambiente de trabajo hostil. La competencia desleal y la falta de apoyo de los empleados pueden socavar la confianza y el trabajo en equipo, en este ámbito la institución no cuenta con personal adecuado para solucionar estos conflictos que se suscitan diariamente y que se quedan si alguna respuesta positiva, muy a la par de los conflictos personales también se ven un déficit de personal adecuando en el ámbito psicológico al alumnado ya que al encontrarse fuera de la ciudad los alumnos vienen de hogares con problemas de alcoholismo, violencia y abandono, con todos estos problemas el alumno no aprende de la misma manera que un alumno de diferentes condiciones emocionales. Así Benavides et al. (2022) indica que cada individuo responde de acuerdo con el clima organizacional que percibe.

La falta de reconocimiento de los esfuerzos y logros de los empleados, junto con la falta de desarrollo profesional y oportunidades de capacitación, puede provocar insatisfacción laboral y estancamiento profesional. Esto afecta la motivación y la productividad de los empleados a raíz de que la organización es fundamental para la mejora de este aspecto así podemos observar en la institución que los esfuerzos son mínimos y que el personal pedagógico cumple con sus funciones mas no encuentra goce o satisfacción en ello a su vez el alumnado esta solo piensa en asistir a la institución mas no en mejorar diariamente afectando su rendimiento en los estudios. De acuerdo con Simbron y Sanabria (2020) menciona que el clima laboral es un fenómeno que intercede sobre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se convierten en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

En este sentido, se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024? La justificación de esta investigación abarca tres aspectos: teórico, metodológico y práctico.

En términos teóricos, esta investigación contribuirá a la comprensión y el avance del conocimiento en el campo del clima organizacional en el sector educativo. A través de un análisis exhaustivo de la literatura existente, se buscará identificar las teorías y los modelos relevantes que sustentan la investigación y proporcionar una base teórica sólida para el estudio.

Los métodos cuantitativos son adecuados para este estudio porque permiten la recopilación de datos sistemática y objetiva. Mediante cuestionarios estructurados se pueden obtener datos concretos y mensurables sobre las percepciones y experiencias de los empleados sobre el clima organizacional y su satisfacción laboral. Este enfoque permitirá identificar patrones y relaciones significativas entre las variables en investigación.

En cuanto a la justificación metodológica, esta investigación aplicará un enfoque cuantitativo. Se emplearán cuestionarios estructurados en profundidad para recopilar datos relevantes sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la institución educativa de Pachachaca. Esta metodología permitirá obtener una visión más completa y rica del problema investigado.

La justificación teórica del estudio radica en que esta investigación contribuirá a la comprensión y avance del conocimiento en este campo de la educación. A través de un análisis exhaustivo de la literatura existente, se buscará identificar las teorías y los modelos relevantes que sustentan la investigación y proporcionar una base teórica sólida para el estudio.

La justificación en el ámbito de la metodológica del estudio se basa en la aplicación de un enfoque Cuantitativo. Se emplearán cuestionarios estructurados en profundidad para recopilar datos relevantes sobre el clima organizacional en la entidad pública del sector educativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay. Esta metodología permitirá constatar una visión más global y rica del problema investigado.

La justificación práctica del estudio se enfoca en que los resultados de esta investigación tendrán implicaciones directas para la mejora de las variables que se estudia como objetivos en esta investigación.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación tendrán implicaciones directas. Las conclusiones y las recomendaciones obtenidas servirán como base para el diseño de implementación de estrategias y políticas que

promuevan un clima laboral saludable y favorable.

El objetivo general de esta investigación es precisar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024. identificando sus principales características y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados. Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- ✓ Evaluar la comunicación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024
- ✓ Analizar el liderazgo en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024
- ✓ Evaluar la participación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024-

Hipótesis: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024. Se espera que un ambiente de trabajo que fomente la comprensión afectiva y efectiva, el liderazgo participativo, el aprecio y la participación de los trabajadores contribuya a una mayor satisfacción laboral.

Según diversas fuentes internacionales, el clima organizacional en el sector educativo ha sido objeto de estudio en distintos países debido a su impacto en el bienestar de los empleados y la eficacia de las instituciones educativas. En una investigación realizada por Kuenzi & Schminke (2019), se destacó que un clima organizacional positivo el cual se caracteriza por la confianza y la actitud positiva, la comunicación abierta y el apoyo. por parte de la administración, puede influir en la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes, mejorando, a su vez, el rendimiento académico de los estudiantes. Asimismo, Choudhary et al. (2019) encontraron que en entornos educativos donde prevalece un clima organizacional favorable, los empleados están más motivados para participar en actividades de desarrollo profesional y, en consecuencia, están mejor preparados para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

Otro aspecto importante para considerar a nivel internacional es la relación

entre el liderazgo efectivo en el sector educativo. De acuerdo con una investigación realizada por Leithwood et al. (2020), los líderes educativos que fomentan la forma de actuar compartida y la participación del personal docente, contribuyen ambiente positivo, lo que a su vez impacta en la mejora laboral y la retención de talento en las instituciones educativas.

Por otro lado, Galvis (2023), precisa en su investigación que las variables relacionadas a esta investigación no guardan una relación significativa por ello el autor concierne que las empresas dedicadas a la confección textil deben analizar otras variables como son el liderazgo, motivación y control.

Al contrario, Reyes (2022), en sus datos de su investigación obtenidos demostraron que el vínculo entre estas dos variables en investigación se relaciona con significancia, en consecuencia, identifico un bajo nivel de estrés en la población de estudio.

En el contexto nacional, el clima organizacional en el sector educativo también ha sido objeto de interés y estudio. De acuerdo con una investigación llevada a cabo por Espinoza y Montes (2020), se identificó que en algunas entidades educativas del país existe una falta de reconocimiento y recompensas adecuadas, lo que podría afectar negativamente con el compromiso laboral y la actitud de los docentes. Además, en un estudio realizado por Carpio y Arce (2018), se resaltó que la comunicación interna deficiente y la escasa participación de los empleados en la toma de decisiones son factores que contribuyen a un clima organizacional desfavorable en el ámbito educativo nacional.

En cuanto al liderazgo educativo a nivel nacional, una investigación realizada por Mendoza y Torres (2019) reveló que existen diferencias significativas en la percepción del liderazgo entre docentes y directivos. Estas discrepancias pueden generar tensiones y afectar, dificultando la consecución de objetivos comunes.

En el ámbito nacional en el contexto específico de la entidad pública del sector educativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, la información sobre el clima organizacional es limitada. Sin embargo, de acuerdo con una tesis de Sánchez (2020), se detectaron posibles problemas en la comunicación interna y la falta de reconocimiento en algunas instituciones educativas de la región, lo que podría incidir en el grado de la variable y la motivación de los empleados.

Asimismo, una investigación llevada a cabo por la Dirección Regional de Educación de Loreto (DREL) (2018) señaló que la falta de liderazgo efectivo en algunas escuelas de la zona ha generado desafíos en la gestión institucional y el clima laboral.

Es importante destacar que la mayoría de los estudios disponibles a nivel local se centran en aspectos generales de la educación en la región de Apurímac, y existe una escasez de investigaciones específicas sobre esta investigación. Por lo tanto, esta investigación busca llenar esta brecha de conocimiento y proporcionar información relevante para abordar los desafíos del clima organizacional en esta área específica.

El clima organizacional es un conjunto de actitudes y de las características de organización que influyen en el entorno laboral, con conductas psicosociales en el que se encuentran los empleados de la organización (Iglesias y Torres, 2021).

Como se puede ver el factor que se relaciona con mayor proporción en las percepciones y creencias del personal es precisamente la organización, el cual se entiende como un conjunto de características que determinan el clima laboral organizacional e influyen en el comportamiento, las relaciones y las actitudes individuales (Bernal et al., 2018).

Consecuentemente, la variable de organización describe la interacción entre las características personales y de organización que necesariamente existen rangos de trabajadores por jerarquía, y este estudio pretende hacer conocer la orientación para aumentar las características de organización en los trabajadores. El clima organizacional tiene un efecto directo y positivo, es decir, se proyecta la imagen consecuentemente con la gestión de trabajadores, más positivo es el clima organizacional percibido por el personal educativo y directivos (Rivera et al., 2020).

Lo que define y conceptualiza, Segredo et al. (2020) lo describen como las particularidades del ambiente de trabajo que son visualizadas directa o de otra forma indirectamente por los empleados que trabajan en ese ambiente. Contribuye con la actitud laboral entre los datos del sistema de organización y el comportamiento de los trabajos individuales

Por tanto, Cardona y Zambrano (2020) creen que el clima organizacional moldea la personalidad organizacional, pero los rasgos personales de los individuos configuran sus rasgos de personalidad, por lo que el clima organizacional está moldeado por la configuración de sus características.

Del mismo modo, algunos investigadores le dan al clima de la organización y un significado global, definiéndolo como el sistema integral de valores y características personales de un individuo, por lo que otros lo definen como una intervención que media entre factores en los sistemas de organización y eso afecta los sistemas organizacionales. (Bustamante et al., 2021).

Al final, Simbron y Sanabria (2020) mencionaron que el clima organizacional es un fenómeno que incluye factores del sistema organizacional y tendencias motivacionales hacia la actitud de cambio, y estos factores se traducen en comportamientos que afectan al personal organizado.

Las dimensiones del clima organizacional incluyen la comunicación del personal, que se refiere a las actitudes de cada individuo que lo plasma en la organización. Así mismo, estas características personales influyen en la organización y viceversa (Garbanzo, 2022).

De las dimensiones también el liderazgo forma parte de un sistema grupal donde las acciones de los trabajadores forman una unidad por igual porque están relacionadas con personal de trabajo, los empleados están mentalizadas con actitudes que afectan el ambiente laboral (Ganga y Villacís, 2018)

Del mismo modo la participación que también es una dimensión se define por cultura, proceso, diseño, reglas y otros componentes en toda la organización. Además, todos responden en función de su clima organizacional percibido (Benavides et al., 2020).

El entendimiento de la satisfacción laboral es amplio y puede verse desde diferentes perspectivas, donde cada uno lo define a su manera y entendiéndolo en este sentido, los autores Mora y Mariscal (2019) creen los datos de la labor del trabajador tiene un papel determinado. sobre las condiciones previas de cada empleado, como sus deseos y expectativas de la organización, que afectan directamente su actitud.

El estudio de la satisfacción laboral es un problema que surge del mismo proceso de división del trabajo. Cuando la psicología y la gestión se convirtieron en ciencia, se sistematizó el estudio de la satisfacción laboral. Desde el enfoque científico y de mejora, este tema tiene complejidad y es controversial, ya que existen muchas tendencias en la investigación de las personas y las actividades laborales (Zayas et al., 2019).

Por otro lado, Josefina (2020) mencionó que la satisfacción laboral es

dependiente de la actitud del personal hacia su labor, cuando está conforme con la compatibilidad de su actitud y el trabajo que realiza, los desafíos que enfrenta. transferir. él o ella se sentirá feliz en el trabajo. También, el placer que sienten los sujetos al trabajar en un puesto de trabajo que les conviene, con un espacio que se sienten cómodos, con un sector de trabajo y organización que les resulta positiva y que experimentan una mejora de beneficios o sentimientos positivos.

Como lo muestra, Cantón y Téllez (2019) lo definen como la percepción de los trabajadores en la vida laboral en la educación, el despertar de sus sentimientos y sentimientos mutuos, que pueden ser positivos o negativos y afectar su libre comportamiento en el ambiente laboral o sus actitudes.

Con la dirección, Sánchez y García (2020) confirman que la satisfacción laboral es la percepción del trabajo realizado que conduce a estados que se reflejan con emociones positivas o negativas para los colaboradores, además indican que es un concepto enfatizado de la globalización en todos sus propios aspectos de sus actividades. del trabajo.

También se define la variable en estudio como una comparación entre los resultados obtenidos a través de los trabajos laborales y los diferentes pensamientos de reconocimiento de los empleados respecto a sus trabajos encomendados (Padilla y González, 2020).

Se concluye finalmente como lo describe, García (2019) menciona las diferencias en sus teorías encontradas, muestran que la satisfacción es una consecuencia de las acciones de los trabajadores, se logra separar en tres dimensiones básicas, las características del sujeto en estudio, las características de la actividad laboral y los resultados que alcanza en trabajar. Los cambios con un equilibrio de cuerpo y mente. Las percepciones personales juegan de manera principal un papel crucial en la satisfacción personal.

Se define las dimensiones como la motivación que son factores internos que hacen referencia al interés del personal y disfrute de las actividades laborales (Aguilar et al., 2019),

Del mismo modo la dimensión del compromiso que también corresponden con la búsqueda de incentivos basadas en oportunidades y reconocimiento organizacional (Rodríguez et al., 2022).

También la eficacia es una dimensión que está ligada a la mejora de la educación y organización, que brinda a sus asociados un mejor panorama para

lograr una mejor satisfacción de cada individuo, tanto grupal y organizacional (Catalá et al., 2022).

II. METODOLOGÍA

Esta investigación se abordará desde una perspectiva de tipo aplicada. En este tipo de investigación, se busca no solo comprender la realidad del entorno educativo, sino también generar conocimientos que puedan ser utilizados para hacer visible el trabajo de los trabajadores y, por ende, el esfuerzo y bienestar de los trabajadores en dicha institución. Como señalan Bryman (2019), la investigación de tipo aplicada se enfoca en la resolución de problemas prácticos y en la aplicación de conocimientos para abordar situaciones concretas en entornos reales. En este contexto, la investigación aplicada en el ámbito educativo puede mejorar significativamente a promover condiciones en el ambiente organizacional de los docentes y personal administrativo. Además, autores como Creswell y Poth (2018) destacan que la investigación aplicada tiene en sus objetivos principales las soluciones prácticas y aplicables a problemas específicos, lo que la hace esencial y útil para la toma de decisiones en el sector educativo.

Por otro lado, se continúa con un enfoque cuantitativo. Según Hernández-Sampieri et al. (2019), enfoques cuantitativos son aquellos que se basan en mediciones numéricas y análisis estadístico para describir y explicar fenómenos, Esto da como resultado resultados objetivos y generalizables. Además, autores como Creswell y Creswell (2020) destacan que la investigación cuantitativa es útil para examinar relaciones causales y patrones de comportamiento A través de la recopilación y el análisis de datos cuantificables. Por lo tanto, este estudio se centrará en recopilar datos numéricos sobre las partes involucradas en la investigación, con el fin de proporcionar un análisis riguroso y fundamentado en cifras concretas.

Esta investigación en el sector educativo se llevará a cabo con un diseño no experimental. Según Babbie y Mouton (2019), el diseño no experimental es útil para examinar la relación de los objetivos de la investigación, sin establecer una relación casi causal. En este caso, se buscará identificar es consecuente con la relación entre las variables en el contexto educativo de Pachachaca. Autores como Fraenkel y Wallen (2020) señalan que el diseño no experimental permite analizar la fuerza y la dirección de las relaciones Las relaciones entre variables pueden proporcionar información valiosa para comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en el ámbito educativo

De la primera variable "Clima Organizacional" en el estudio sobre objetivos de la investigación en el sector educativo de esta investigación, se refiere al entorno psicológico y emocional percibido de la organización en la educación, factores como la comunicación juntamente con el liderazgo también la cultura de organización se ven afectadas relaciones interpersonales. Según Robbins y Judge (2019), la variable independiente se define como "el ambiente interno de una organización, tal como es percibido por los empleados, que influye en su comportamiento"

De la segunda "Satisfacción Laboral" en lo que concierne el estudio sobre el tema de investigación acorde a esta tesis en el sector educativo, se refiere a la medida en que los empleados se sienten felices y contentos, motivados y comprometidos con su trabajo en la organización educativa. Según Spector (2020), la variable se presenta como "la actitud general de un individuo hacia su trabajo"

En cuanto a la población según Arias y Covinos (2021) "la investigación científica requiere de precisiones conceptuales que permitan delinear con claridad los límites y alcances del objeto de estudio. Uno de estos conceptos fundamentales es de "población". La población se refiere al conjunto total de individuos, eventos o elementos que poseen características comunes que son objeto de estudio". Para la presente investigación estuvo conformada por trabajadores del nivel inicial, primaria y secundaria en un total de 50 docentes y administrativos

En cuanto a la muestra según Arias y Covinos (2021) "una muestra se define como un subconjunto seleccionado de individuos, eventos o entidades extraídos de una población total o universal" La muestra comprende docentes del nivel secundario, nivel primario e inicial con 50 docentes y personal administrativo. Que son fuente directa de la problemática de esta investigación.

Esta investigación se alinea a los principios del código de ética los cuales dictan que la autonomía y bienestar se promueve entre los investigadores, así como el respeto a los derechos de autor el cual se sancionara por la institución, por otro lado, la responsabilidad de los autores cuenta con la transparencia y responsabilidad como la declaración de conflictos de interés declarando los anexos de conflictos.

III.RESULTADOS

Análisis descriptivo

Los resultados de la investigación se agrupan en variables y dimensiones.

Tabla 1

Variable 1 Clima organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	8	16%
	Casi nunca	2	4%
	Casi siempre	28	56%
	Siempre	12	24%
	Total	50	100%

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

De acuerdo con lo visto en la tabla 1 se observa los niveles casi nunca y a veces obtienen un 20% y su frecuencia de 10, del mismo modo en el nivel siempre y casi siempre suman un 80% y 40 en su frecuencia de sus 50 encuestados con su respectiva variable.

Tabla 2**Clima organizacional, dimensiones, frecuencia y porcentajes**

	Niveles	Comunicación		Liderazgo		Reconocimiento	
		f	%	f	%	f	%
Válidos	A veces	10	20%	12	24%	13	26%
	Casi nunca	4	8%	6	12%	2	4%
	Casi siempre	17	34%	19	38%	9	18%
	Siempre	19	38%	13	26%	26	52%
	Total	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Se puede interpretar de la tabla 2 en la dimensión estructura, sus niveles a veces y casi nunca un 28% y una frecuencia de nivel 14. Por ende, en sus niveles casi siempre y siempre es el 72% y una frecuencia de nivel 36. Asimismo, relaciones, los niveles a veces y casi nunca es 36% y 18 en su frecuencia de esa forma, en sus niveles siempre y casi siempre es 64% y su frecuencia de 32. También en recompensa, los niveles a veces y casi nunca es 30% y 15 en su nivel de frecuencia, en sus niveles siempre y casi siempre es de 70% y en su frecuencia de 35. Consecuentemente, la dimensión identidad en sus niveles a veces y casi nunca, es 30% y su frecuencia es de 15. De ese modo, en los niveles siempre y casi siempre es 70% y 35 con su frecuencia.

Tabla 3**Variable 2 satisfacción laboral**

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	A veces	8	16%
Válido	Casi nunca	2	4%
	Casi siempre	34	68%
	Siempre	6	12%
	Total	50	100%

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Da constancia con la tabla 3, coinciden con los niveles a veces y casi nunca es 20% y de 10 en su frecuencia, en el mismo instante los niveles siempre y casi siempre es de 80% y 40 en si frecuencia de los 50 en el proceso de las encuestas de la variable.

Tabla 4**Satisfacción dimensiones, frecuencia y porcentaje.**

Niveles	Condiciones físicas y/o materiales		Relaciones Sociales		Desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%
	A veces	8	16%	9	18%	5
Casi nunca	6	12%	2	4%	3	6%
Casi siempre	13	26%	26	52%	27	27%
Siempre	23	46%	13	26%	15	15%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Se puede interpretar de la tabla 4 que las dimensiones, sus niveles a veces y casi nunca un 28% y una frecuencia de nivel 14. Por ende, en sus niveles casi siempre y siempre es el 72% y una frecuencia de nivel 36. Asimismo, Veneficios laborales y/o remunerativas, los niveles a veces y casi nunca es 30% y 15 con su frecuencia, por lo que, en sus niveles casi siempre y siempre es 70% y de frecuencia de 35. También en relaciones sociales, los niveles a veces y casi nunca es 22% y 11 con su frecuencia, en sus niveles casi siempre y siempre es de 78% y con su frecuencia de 39. Se concluye que la dimensión desarrollo personal se visualiza que sus niveles casi nunca y a veces, es 16% y la frecuencia es de 8. En consecuencia, con los niveles casi siempre y siempre es 42% y 42 con la frecuencia propia.

Análisis inferencial

El razonamiento inferencial nos muestra la regla que se describe en:

Es así como si p valor es $>$ a 0.05, la distribución de datos es normal a contrario si el valor p es $<$ a 0.05, la distribución de datos se considera normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima organizacional	.940	50	.013

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V2 Satisfacción laboral	.870	50	.008

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Se obtiene de la tabla 5 en ambas variables, cuentan con una significancia normal que se encuentra entre 0.013 y 0.008, hace parecer que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y consecuentemente aceptar la hipótesis alternativa. Este resultado corroboró que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 6**Chi cuadrado**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.548	9	<.001
Razón de verosimilitud	30.186	9	<.001
N de casos válidos	50		

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Se visualiza en la tabla 6 está debido al logaritmo de verosimilitud, la muestra un Chi-cuadrado que es 30.186, a lo que significa que el modelo tiene un buen ajuste para poder anticipar la probabilidad de ocurrencia con un p es <0.05

Tabla 7

Hipótesis General; El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024.

		V1 Clima organizacional	V2 Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	1	.788**
V1 Clima organizacional	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
	Correlación de Pearson	.788**	1
V2 Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Se observa en la tabla 7 que la correlación existe entre V1 de 1.000 y 0.788 en la variable V2 descrita en la tabla, donde $p < 0.05$. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general según los resultados de esta investigación, se encontró una relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral por el cual se acepta la hipótesis alterna que es convergente con los estudios de Preciado (2022) que comprobó una relación directa entre las variables de igual estudio y divergentes con los estudios de Guerrero (2020) que encontró una deficiencia en la relación de las variables en estudio.

Se presentan investigaciones con objetivos generales y propuestas que parte con un propósito específico como Kuenzi y Schimnke (2019) encontraron que, en entornos positivos, puede influir la mejora laboral y el actuar de los docentes, mejorando a la capacidad del alumnado en su rendimiento.

Así mismo en concordancia a los resultados de los objetivos generales de, Choudhary et al. (2019) pudieron identificar que en entornos educativos donde prevalece un clima organizacional favorable, los empleados están más motivados como para congeniar en actos de crecimiento profesional y, en consecuencia, están mejor preparados para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

Por otro lado, la investigación similar referido a sus objetivos generales, Leithwood et al. (2020), sobre que los líderes educativos que fomentan la mejora en las decisiones compartida y la participación de los docentes, contribuyen a un ambiente positivo, así a su vez impacta en la relación entre trabajadores y la retención de talento en las instituciones educativas.

En ese contexto los objetivos generales también coinciden con Espinoza y Montes (2017), que identificaron que en algunas entidades educativas del país existe una falta de reconocimiento y recompensas adecuadas, lo que a su vez impacta en los docentes y administrativos.

Además, del mismo modo los objetivos generales de un estudio realizado por Carpio y Arce (2018), se resaltó que la comunicación interna deficiente y la insuficiente intervención de los involucrados en la toma de veredictos adecuados, son puntos significativos que afianzan a un ambiente desfavorable en el ámbito educativo nacional.

A su vez el objetivo general se relaciona con Sánchez (2020), que detectó problemas en la comunicación interna y la falta de reconocimiento en algunas instituciones educativas de la región, lo que podría incidir en el grado en los empleados.

En cuanto al primer objetivo específico, la D.R.E.A (2018) señaló que la falta de liderazgo efectivo en algunas escuelas de la zona ha generado desafíos en la gestión institucional y el clima laboral.

En los estudios indican una organización amena y significativa entre el personal. Este hallazgo coincide con lo reportado por Ochoa (2017), quien, en su investigación también encontró que un ambiente favorable incrementa significativamente la recompensa en lo laboral de los empleados.

Asimismo, los datos recolectados revelan que factores como el liderazgo participativo, la comunicación efectiva y el reconocimiento de logros son determinantes en la percepción positiva del clima organizacional. Castillo (2022) confirma estos puntos en su estudio sobre el personal administrativo de un centro de salud, destacando la trascendencia del y la comunicación en la mejora del desempeño en el trabajo y por ende, en la motivación de los empleados.

Otro aspecto relevante es el impacto de las cualidades de físico-material del entorno laboral. La investigación de Gomero (2019) resalta que un ambiente de trabajo adecuado, con recursos suficientes y en buen estado, es positivo en el ambiente de labor, se observó que mejoras en la infraestructura y en los recursos disponibles tuvieron un efecto positivo en la percepción del clima organizacional

Además, Palomino (2024) subraya en su estudio que las relaciones interpersonales son parte fundamental en un clima positivo, lo que a su vez influye proporcionalmente al desempeño de los docentes. Se observó que fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo entre los empleados aumentó significativamente su satisfacción con el trabajo.

Del mismo modo, es importante destacar que la organización también tiene una impresión significativa en la satisfacción de los trabajadores. Soria (2022) señala que valores como la integridad, el respeto y la cooperación, es esencial para lograr un alto nivel de complacencia laboral entre los trabajadores. Este aspecto es igualmente

relevante en la institución educativa de Pachachaca, donde se ha trabajado para fortalecer la cultura organizacional, logrando así un ambiente laboral más satisfactorio.

Con respecto al segundo objetivo específico indican que un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, liderazgo participativo y reconocimiento del trabajo bien hecho, contribuye significativamente a la satisfacción laboral del personal. Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Carbajal (2018) en dicho estudio, se concluye que el apoyo de los superiores y el ambiente de colaboración son factores determinantes para una alta satisfacción laboral

Además, se observa que las condiciones físicas y materiales del ambiente laboral considerable en concepción del clima organizacional. Villegas (2021) enfatiza en su investigación sobre instituciones educativas del distrito 26 de octubre que la infraestructura adecuada y los recursos suficientes mejoran la satisfacción laboral de los empleados. Esta correlación se observa igualmente en la institución de Pachachaca, donde la mejora en las condiciones físicas ha elevado la satisfacción del personal

Otro aspecto relevante es la repercusión de las conexiones interpersonales en el clima organizacional. Palomino (2024) destaca en su estudio sobre docentes de la institución educativa N° 22333 que las relaciones interpersonales positivas son cruciales para un ambiente de trabajo favorable, lo que a su vez influye en la satisfacción laboral. En Pachachaca, fomentar un ambiente de apoyo y colaboración entre los empleados ha sido fundamental para el ambiente y consecuentemente el espacio laboral.

De la misma forma en ámbitos diferentes que no tengan relación también se observa que Medina (2018) resalta en su estudio sobre una empresa azucarera que un buen clima organizacional, con un liderazgo efectivo y reconocimiento, incrementa la relación laboral. Este hallazgo es acertado con lo observado en la institución educativa de Pachachaca.

Siguiendo con las comparaciones sobre las investigaciones sobre el ambiente y acción laboral Pérez (2021) en su estudio demuestra que un clima organizacional positivo está directamente relacionado con una alta satisfacción. Este resultado se refleja también en la institución educativa de Pachachaca

Así en lo más cercano se compara los hallazgos de investigación de Ynocencio (2021) analiza la observación del ambiente en trabajadores de una universidad de cusco, concluyendo que un buen espacio laboral es crucial. Este vínculo es igualmente evidente en nuestra investigación.

Los resultados se asemejan en el ámbito de la investigación con Chávez (2020) concuerda sobre las actividades de organización y trabajos en una institución educativa pública, concluye que la relación incrementa en el personal. Este hallazgo es consistente con lo observado en la institución educativa de Pachachaca.

Con respecto al tercer objetivo específico Marchan (2022) En su estudio, Marchan determina que están estrechamente relacionados los climas de organización y satisfacción en labores en una institución educativa. Este resultado se alinea con los hallazgos en Pachachaca, donde se observa que están de la mano con los resultados de esta investigación.

Similar a la investigación de Álvarez (2022) analiza la inclinación de sus dos variables parecidas a esta investigación en los locales de trabajo en Perú, Bolivia, y encuentra una correlación positiva. Este hallazgo se refleja también en la institución educativa de Pachachaca.

Así como Yamamoto (2020) concluye en su estudio que un ambiente positivo mejora exponencialmente la mejora del trabajo en una universidad estatal en Chile. Este resultado es similar a lo observado en la institución educativa de Pachachaca.

Lo que se asemeja con López (2019) que investigó la cantidad de logros causa un ambiente positivo y así la mejora de sus trabajadores en una universidad privada en México. Este hallazgo coincide con los resultados en la institución educativa de Pachachaca.

En el ámbito internacional de la misma forma Rojas (2018) determina que un clima organizacional positivo influye directamente los actores principales de una empresa de servicios en Colombia. Este hallazgo es congruente con lo observado en Pachachaca.

También Fernández (2017) en su estudio de una institución pública en Argentina, Fernández encuentra una relación positiva entre ambas variables. De esta

manera comprueba sus indagaciones, así como en la institución educativa de Pachachaca.

Lo que se parece a esta investigación en las conclusiones Martínez (2016) concluye que un buen clima organizacional mejora significativamente las actividades en un centro de trabajo en España. Este resultado es coherente con lo observado en institución educativa de Pachachaca.

La investigación de García (2021) encuentra en su investigación que un entorno organizado y positivo tiene significancia con un alto desempeño en los trabajos en una empresa manufacturera en Perú. Este hallazgo se refleja también en la institución educativa de Pachachaca.

Y finalmente Núñez (2020) analiza los análisis de su investigación que son semejantes a esta investigación en una institución de salud en Ecuador y encuentra una correlación positiva. Este hallazgo es similar a lo observado en la institución educativa de Pachachaca.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se puede demostrar que la hipótesis principal y general en la variable independiente se relaciona con la variable dependiente, debido a la correlación directa y efectiva con los cálculos correctos y de grado de relación significativa al mismo tiempo los resultados como $p > 0.05$ acorde a la prueba de Pearson de 0.013 de 0.788. Si bien la variable del clima organizacional tenga mejor relación con la segunda variable que es satisfacción laboral en la institución educativa de pachachaca Abancay,2024, tendrá mejor adecuación de los objetivos de esta investigación.

Segunda: Se ha logrado demostrar que la hipótesis específica sobre la comunicación en la variable independiente influye en variable dependiente en el ámbito pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay,2024, esto quiere decir que la comunicación entre docentes y personal administrativo se relaciona directamente con la satisfacción laboral en un ambiente positivo y acorde con los objetivos de la investigación.

Tercero: Se obtiene los resultados de la hipótesis específica sobre el análisis del liderazgo en el clima organizacional es consecuente en la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay,2024. Lo que significa que los estímulos de un buen líder a cargo pueden lograr que los docentes y personal administrativo trabajen positivamente con metas claras y optimizar los tiempos en procesos pedagógicos y administrativos. Acorde con los objetivos y parámetros de la investigación.

Cuarto: Se ha logrado demostrar que hipótesis de la investigación sobre la participación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay,2024. Lo que significa que cada docente y personal administrativo tiene un espacio para poder expresar su propuesta y quejas de cualquier tipo, lo que garantiza el correcto funcionamiento en la participación del personal pedagógico y administrativo de la institución educativa Pachachaca. Acorde con los objetivos de la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda fomentar una cultura organizacional sólida que fomente valores como la integridad, el respeto y la cooperación. Una cultura organizacional saludable puede conducir a un ambiente de trabajo positivo y una mayor sensación de satisfacción entre los empleados. El establecimiento y defensa de estos valores contribuyen a un ambiente de trabajo más propicio y armonioso.

Segunda: Se recomienda promover una cultura de comunicación abierta y transparente. Las estrategias de comunicación eficaces pueden mejorar el motivo de pertenencia y la satisfacción laboral de los empleados. Deben celebrarse reuniones periódicas para discutir tanto los éxitos como los fracasos y permitir una retroalimentación constructiva y continua.

Tercera: Se recomienda fortalecer el liderazgo participativo. Los líderes deben recibir capacitación en técnicas de liderazgo que promuevan la inclusión y el trabajo en equipo. Un liderazgo eficaz puede fomentar un sentido de trabajo en equipo y colaboración entre los empleados, lo que lleva a un sentido de pertenencia y colaboración.

Cuarta: Se recomienda crear programas de reconocimiento y recompensa, que pueden resultar muy beneficiosos. El reconocimiento público de los logros y el trabajo del personal no es sólo una fuente de motivación sino también una clave para fomentar un clima organizacional positivo. Los programas deben ser equitativos y proporcionar incentivos que realmente reflejen el desempeño y la contribución del personal.

REFERENCIAS

- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). *An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. The international journal of human*, 19(4),716-730. <https://www.researchgate.net/publication/233156878>.
- Carpio, G. A., & Arce, J. M. (2018). *Comunicación y clima organizacional en instituciones educativas*, articulo cusco, 20(3),516-519. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle>.
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2019). *Linking organizational climate, employee well-being, and organizational effectiveness, A study of universities*,11(1), 78-91. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>
- Dirección Regional de Educación de Loreto (DREL). (2018). *Diagnóstico de gestión educativa en instituciones públicas de la región Loreto*.32(5),716-730https://aplicaciones02.regionloreto.gob.pe/sites/default/files/normativa_regional/resolucion_directoral_0391.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2019). *The role of general and trust-specific beliefs in climate strength–employee outcomes relationships*.104(6), 789-802.36(4),1-57 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00085>.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. 1297-1343. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Seven strong claims about successful school leadership revisited*. 40(1), 5-22. https://www.researchgate.net/publication/332530133_Seven_strong_claims_about
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture. Annual review of psychology*, 64, 361-388. <https://psycnet.apa.org/record/2016-05187-014>
- Mendoza, R. A., & Torres, S. L. (2019). *Percepción del liderazgo educativo entre docentes y directivos en instituciones educativas de Lima Metropolitana*, Erevistas UACJ, 28(55), 123-141. <https://doi.org/10.20983/biniriame.2023.1.5>

- Sánchez, J. M. (2020). *Análisis del clima organizacional en instituciones educativas de la provincia Datem del Marañón, Loreto*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana] <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3066>
- Bryman, A. (2019). *Social research methods*. Oxford University Press.5th 11(9)41-78 <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3570847>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.7(11)45-86 <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2155979>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.
- Babbie, E., & Mouton, J. (2019). *The practice of social research*. Oxford University Press.3(10) 85-96 <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1900706>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2020). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Education.1(2) 45-56 https://saochhengpheng.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/03/jack_fraenkel_norman_wallen_helen_hyun-how_to_design_and_evaluate_research_in_education_8th_edition_-mcgraw-hill_humanities_social_sciences_languages2011.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.5(5) 525-586 https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.1(2)45-96. <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>
- Marchan Preciado, Tatiana Katusca (2022) *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022*. [Tesis

- de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102302>
- Castillo Pinto, Celia (2022) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la dirección regional de salud Apurímac, Abancay, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107905>
- Soria Vega, Guillermina Gladys (2020) *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 31301, Chilca – Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/3f7750d5-6097-444b-ab00-d91a7b7159d9>
- Soria Ccarhuas, Luz Marina(2023) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay – 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental].https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14911?locale=pt_R
- Pagan Mosqueira, Patrick Joussef(2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Albert Einstein de Carabayllo II, Lima 2022*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3ceb3306-3c58-4098-82be-7f6468f61855>.
- Fernando Escobedo Gálvez(2020) *Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación tumbes*. [tesis de maestria, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/html/>
- Otrębski, W. (2022). *The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Satisfaction*. *Journal of Educational Psychology*, 19(11), 6520
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6520>
- Saltos Sarmiento, M.H. (2020). *Organizational Climate and Job Satisfaction of the Workers*. *Educational Management Journal*. 35(1), 85-99
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_219847eef21d0466661689ccb1a712f6
- Escobedo, F. (2021). *Organizational Climate and Teacher Satisfaction in MyPes*. *Journal of Educational Research*. 23(4), 115-130

<https://cris.usil.edu.pe/en/publications/organizational-climate-and-teacher-satisfaction-in-the-mypes-of-t>

- Nancy Nélica Cortez Rodríguez (2024) *Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática*, Revista Iberoamericana, 1(4)45-54
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000200153&lang=es
- Torres, J., & Díaz, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas*. *Revista de Psicología y Educación*, 15(2), 85-101
<https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>
- Pérez, L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de docentes*. *Revista de Educación Superior*. 10(1), 22-35
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/472>
- García, A. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en universidades*. *Psicología y Empresa*. 9(3), 150-165
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/25407/20887>
- López, R. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional*. de *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *Revista Iberoamericana* 17(4), 290-305. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Hernández, M. (2018). *El clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral*. *Gestión y Sociedad*. 13(2), 178-192
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Martínez, P. (2021). *Factores del clima organizacional que afectan la satisfacción laboral*. *Revista Latinoamericana de Administración*. 11(3), 115-130
<file:///C:/Users/fanta/Downloads/a5-e455+P.pdf>
- Fernández, S. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector educativo*. *Educación y Desarrollo*. 14(2), 98-113
[file:///C:/Users/fanta/Downloads/Dialnet-Clima OrganizacionalY LaSatisfaccionDe Los DocentesEnL -8226602.pdf](file:///C:/Users/fanta/Downloads/Dialnet-Clima%20OrganizacionalY%20LaSatisfaccionDe%20Los%20DocentesEnL%20-8226602.pdf)
- Ponce, L. (2022). *The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Universities*. *Journal of Higher Education*. 27(3), 145-160
<https://www1.appa.org/Research/CFaR/documents/Grattodissertation.pdf>.

Arias y Covinos, (2021). *Diseño y Metodología de la investigación. Revista Scielo*,1(1),4-11.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815.

Jaimes Minaya, R.T. (2021), Clima organizacional y satisfacción laboral, [Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola], <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/032f31c4-14d6-4477-b0dd-f9f6aa3276f8/download>

Rojas Muñoz, J.P. (2020), El clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores, [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2959283>.

Inga Reyes, S. (2023), Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores publico, [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola], <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/11418742-f541-472b-9228-97fc2bc6a92d/download>

ANEXOS

Anexo 01 Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Anexo 01: Matriz de Operaciones

TITULO: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
Variable 1 Clima organizacional	Según García y Zapata (2020) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.	Para medir la variable clima organizacional se ha utilizado el cuestionario de evaluación de clima organizacional para docentes de Litwin Goerge y Robert Stringer, adaptado por Chaparro y Vega e el año 2007, considerando las dimensiones de estructura, recompensa, relaciones e identidad que a través de un cuestionario de clima organizacional se busca recoger información de cada una de las dimensiones mencionadas	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento sobre normas de la institución 	Ordinal
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de capacitación 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación entre miembros 	
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la institución 	
Variable 2 Satisfacción	Hegney, Plank & Parker (2006), por ejemplo,	Se define operacionalmente como	Condiciones físicas y/o	<ul style="list-style-type: none"> La distribución física del ambiente facilita la 	<ol style="list-style-type: none"> Nunca Casi

laboral	señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo s ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”	el puntaje general obtenido de la medición del estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas (Rivas, 2006, p.85).	materiales.	realización de las actividades laborales	nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo. 	
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones. 	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

En el entorno educativo, el clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos fundamentales para el éxito y el bienestar de una institución. El cuestionario tiene como objetivo explorar estos aspectos dentro de la mencionada institución. A través de 20 preguntas cuidadosamente diseñadas.

Considerando la variable: **Clima organizacional**

Instrucciones: Para cada pregunta a continuación, marque con una X la opción que coincida con su idea. Las respuestas que proporcione se mantendrán completamente confidenciales y se tratarán de forma confidencial. Finalmente, considere las siguientes escalas de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
Indicador: Conocimiento sobre normas de la institución						
1	¿Consideras que conoces adecuadamente las normas y políticas de la institución?					
2	¿Recibiste una orientación o capacitación inicial sobre las normas institucionales cuando ingresaste a la organización?					
3	¿Tienes acceso fácil y claro a los documentos que contienen las normas y políticas de la institución?					
4	¿Sientes que las normas de la institución son comunicadas y actualizadas de manera efectiva?					

5	¿Conoces los procedimientos para reportar o manejar incumplimientos de normas dentro de la institución?					
Dimensión: Relaciones						
Indicador: Sistema de capacitación						
6	¿Consideras que los programas de capacitación ofrecidos por la institución son relevantes y útiles para tu desarrollo profesional?					
7	¿Crees que la frecuencia de las capacitaciones es adecuada para mantener actualizadas tus habilidades y conocimientos?					
8	¿Sientes que la institución proporciona suficientes oportunidades de capacitación para todos los empleados, independientemente de su nivel jerárquico?					
9	¿Las capacitaciones que has recibido te han ayudado a mejorar tu desempeño en tu puesto de trabajo?					
10	¿Estás satisfecho con los métodos y recursos utilizados en los programas de capacitación de la institución?					
Dimensión: Recompensa						
Indicador: Comunicación entre los miembros						
11	¿Consideras que la comunicación entre los miembros de tu equipo es clara y efectiva?					
12	¿Sientes que hay una comunicación abierta y transparente entre todos los niveles de la organización?					
13	¿Te sientes cómodo compartiendo tus ideas y opiniones con tus compañeros y superiores?					
14	¿Crees que la organización fomenta un ambiente donde se valoran y escuchan las sugerencias de los empleados?					
15	¿Sientes que recibes suficiente información sobre las decisiones y cambios importantes que afectan a tu trabajo?					
Dimensión: Identidad						

Indicador: Compromiso con la institución

16	¿Te sientes orgulloso de trabajar en esta institución?					
17	¿Consideras que la misión y visión de la institución están alineadas con tus valores personales?					
18	¿Crees que tu trabajo en esta institución es valorado y reconocido adecuadamente?					
19	¿Te sientes motivado para contribuir al éxito de la institución?					
20	¿Estás dispuesto a recomendar esta institución como un buen lugar para trabajar?					

Cuestionario: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

En el entorno educativo, el clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos fundamentales para el éxito y el bienestar de una institución. El cuestionario tiene como objetivo explorar estos aspectos dentro de la mencionada institución. A través de 20 preguntas cuidadosamente diseñadas.

Considerando la variable: **Satisfacción laboral**

Instrucciones: Para cada pregunta a continuación, marque con una X la opción que coincida con su idea. Las respuestas que proporcione se mantendrán completamente confidenciales y se tratarán de forma confidencial. Finalmente, considere las siguientes escalas de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales						
Indicador: La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.						
1	¿Consideras que la disposición física de tu espacio de trabajo es adecuada para realizar tus tareas eficientemente?					
2	¿Te sientes cómodo con la distancia entre tu estación de trabajo y las áreas comunes (como baños, cocina, salas de reuniones)?					
3	¿Crees que la organización del mobiliario en tu área de trabajo contribuye a una mejor colaboración y comunicación con tus compañeros?					

4	¿Estás satisfecho con la iluminación y ventilación de tu espacio de trabajo?					
5	¿La distribución de los equipos y recursos necesarios (como impresoras, materiales de oficina, etc.) facilita la realización de tus labores diarias?					
<p>Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Indicador: La remuneración económica es muy baja en relación con la labor que realizo</p>						
6	¿Cómo evalúas tu nivel de satisfacción con tu salario actual en relación con las responsabilidades y tareas que realizas?					
7	¿Consideras que la remuneración que recibes es justa comparada con la de otros empleados en posiciones similares dentro de la organización?					
8	¿En qué medida crees que tu salario refleja tu nivel de esfuerzo y el valor que aportas a la institución educativa?					
9	¿Estás satisfecho con la estructura de compensaciones y beneficios adicionales ofrecidos por la institución educativa?					
10	¿Cómo afecta tu percepción sobre tu salario a tu motivación y desempeño laboral?					
<p>Dimensión: Relaciones sociales</p> <p>Indicador: El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones</p>						
11	¿Te sientes apoyado por tus compañeros en el desarrollo de tus tareas diarias?					
12	¿Consideras que existe una buena comunicación y colaboración entre los miembros de tu equipo?					
13	¿Crees que el ambiente de trabajo promovido por tus compañeros contribuye positivamente a tu rendimiento laboral?					
14	¿En qué medida sientes que tus compañeros respetan y valoran tus opiniones y contribuciones en el trabajo?					

15	¿Cómo describirías la relación interpersonal con tus compañeros en términos de confianza y compañerismo?					
<p>Dimensión: Desarrollo personal</p> <p>Indicador: Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente</p>						
16	¿Sientes que tu trabajo actual te ofrece oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos?					
17	¿Consideras que tienes acceso a programas de formación y desarrollo profesional dentro de tu institución educativa?					
18	¿Crees que tus responsabilidades laborales actuales contribuyen a tu crecimiento personal y profesional?					
19	¿En qué medida sientes que tu trabajo te desafía intelectualmente y te permite mejorar tus competencias?					
20	¿Te sientes apoyado por tu empresa en la búsqueda de tu desarrollo personal y profesional?					

			a				
Estructura	Conocimiento sobre normas de la institución	1. ¿Consideras que conoces adecuadamente las normas y políticas de la institución?					
		2. ¿Recibiste una orientación o capacitación inicial sobre las normas institucionales cuando ingresaste a la organización?					
		3. ¿Tienes acceso fácil y claro a los documentos que contienen las normas y políticas de la institución?					
		4. ¿Sientes que las normas de la institución son comunicadas y actualizadas de manera efectiva?					
		5. ¿Conoces los procedimientos para reportar o manejar incumplimientos de normas dentro de la institución?					
		6. ¿Consideras que los programas de capacitación ofrecidos por la institución son					

Relaciones	Sistema de capacitación	relevantes y útiles para tu desarrollo profesional?					
		7. ¿Crees que la frecuencia de las capacitaciones es adecuada para mantener actualizadas tus habilidades y conocimientos?					
		8. ¿Sientes que la institución proporciona suficientes oportunidades de capacitación para todos los empleados, independientemente de su nivel jerárquico?					
		9. ¿Las capacitaciones que has recibido te han ayudado a mejorar tu desempeño en tu puesto de trabajo?					
		10. ¿Estás satisfecho con los métodos y recursos utilizados en los programas de capacitación de la institución?					
		11. ¿Consideras que la comunicación entre los miembros de tu equipo es clara y efectiva?					
		12. ¿Sientes que hay una comunicación abierta y transparente entre					

Recompensa	Comunicación entre los miembros	todos los niveles de la organización?					
		13.¿Te sientes cómodo compartiendo tus ideas y opiniones con tus compañeros y superiores?					
		14.¿Crees que la organización fomenta un ambiente donde se valoran y escuchan las sugerencias de los empleados?					
		15.¿Sientes que recibes suficiente información sobre las decisiones y cambios importantes que afectan a tu trabajo?					
Identidad	Compromiso con la institución	16.¿Te sientes orgulloso de trabajar en esta institución?					
		17.¿Consideras que la misión y visión de la institución están alineadas con tus valores personales?					
		18.¿Crees que tu trabajo en esta institución es valorado y reconocido adecuadamente?					
		19.¿Te sientes motivado para contribuir al éxito de la institución?					
		20.¿Estás dispuesto a recomendar esta institución como un					

		buen lugar para trabajar?					
--	--	---------------------------	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recopilar la información con la finalidad de validar el cuestionario referido a los indicadores de las variables de esta tesis.
Nombres y apellidos del experto	Alipio Encarnación Chipana Yupanqui
Documento de identidad	31009174
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestría EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. LA VICTORIA
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	971096548
Firma	 <small>MR. ALIPIO ENCARNACION CHIPANA YUPANQUI C.M. 7031009174</small>
Fecha	24 DE MAYO DEL 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Hegney, Plank & Parker (2006), por ejemplo, señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo s ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Condiciones físicas y/o materiales	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	1. ¿Consideras que la disposición física de tu espacio de trabajo es adecuada para realizar tus tareas eficientemente?					
		2. ¿Te sientes cómodo con la distancia entre tu estación de trabajo y las áreas comunes (como baños, cocina, salas de reuniones)?					
		3. ¿Crees que la organización del mobiliario en tu área de trabajo contribuye a una mejor colaboración y comunicación con tus compañeros?					
		4. ¿Estás satisfecho con la iluminación y ventilación de tu					

		espacio de trabajo?					
		5.¿La distribución de los equipos y recursos necesarios (como impresoras, materiales de oficina, etc.) facilita la realización de tus labores diarias?					
Beneficios laborales y/o remunerativos	La remuneración económica es muy baja en relación con la labor que realizo	6.¿Cómo evalúas tu nivel de satisfacción con tu salario actual en relación con las responsabilidades y tareas que realizas?					
		7.¿Consideras que la remuneración que recibes es justa comparada con la de otros empleados en posiciones similares dentro de la organización?					
		8.¿En qué medida crees que tu salario refleja tu nivel de esfuerzo y el valor que aportas a la institución educativa?					
		9.¿Estás satisfecho con la estructura de compensaciones y beneficios adicionales					

		ofrecidos por la institución educativa?					
		10.¿Cómo afecta tu percepción sobre tu salario a tu motivación y desempeño laboral?					
Relaciones sociales	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	11.¿Te sientes apoyado por tus compañeros en el desarrollo de tus tareas diarias?					
		12.¿Consideras que existe una buena comunicación y colaboración entre los miembros de tu equipo?					
		13.¿Crees que el ambiente de trabajo promovido por tus compañeros contribuye positivamente a tu rendimiento laboral?					
		14.¿En qué medida sientes que tus compañeros respetan y valoran tus opiniones y contribuciones en el trabajo?					
		15.¿Cómo describirías la relación interpersonal con tus compañeros en términos de					

		confianza y compañerismo?					
Desarrollo personal	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	16. ¿Sientes que tu trabajo actual te ofrece oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos?					
		17. ¿Consideras que tienes acceso a programas de formación y desarrollo profesional dentro de tu institución educativa?					
		18. ¿Crees que tus responsabilidades laborales actuales contribuyen a tu crecimiento personal y profesional?					
		19. ¿En qué medida sientes que tu trabajo te desafía intelectualmente y te permite mejorar tus competencias?					
		20. ¿Te sientes apoyado por tu empresa en la búsqueda de tu desarrollo personal y profesional?					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recopilar la información con la finalidad de validar el cuestionario referido a los indicadores de las variables de esta tesis.
Nombres y apellidos del experto	Martha Chipana Yupanqui
Documento de identidad	31000316
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestría en psicología educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 54041 San Francisco Salano
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	965121522
Firma	
Fecha	24-05-2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recopilar la información con la finalidad de validar el cuestionario referido a los indicadores de las variables de esta tesis.
Nombres y apellidos del experto	DORIS REBECA TELLO CERÓN
Documento de identidad	34006928
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestría PSICOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N° 54560 - PACHACHACA
Cargo	DOCENTE DE AULA - NIVEL PRIMARIA
Número telefónico	964215779
Firma	
Fecha	24/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHIPANA YUPANQUI, ALIPIO ENCARNACION DNI 31009174	MAGISTER EN EDUCACION MENCION GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CHIPANA YUPANQUI, ALIPIO ENCARNACION DNI 31009174	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/07/90 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
CHIPANA YUPANQUI, ALIPIO ENCARNACION DNI 31009174	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 09/01/91 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
CHIPANA YUPANQUI, ALIPIO ENCARNACION DNI 31009174	SEGUNDA ESPECIALIDAD DIDACTICA DE LA COMUNICACION EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 08/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/07/2013 Fecha egreso: 12/07/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TELLO CERON, DORIS REVECA DNI 31006928	LICENCIADO EN EDUCACION NIVEL PRIMARIA Fecha de diploma: 19/03/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
TELLO CERON, DORIS REVECA DNI 31006928	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
TELLO CERON, DORIS REVECA DNI 31006928	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/01/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/1991 Fecha egreso: 31/12/1996	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
TELLO CERON, DORIS REVECA DNI 31006928	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 16/02/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 19/07/2013 Fecha egreso: 15/07/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHIPANA YUPANQUI, MARTHA DNI 31000316	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 09/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CHIPANA YUPANQUI, MARTHA DNI 31000316	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 7. Análisis complementario

ITEMS	CLIMA ORGANIZACIONAL																				nível			nível											
	ESTRUCTURA					RELACIONES					RECOPENSA					IDENTIDAD					nível			nível											
	1	2	3	4	5	D1	%	6	7	8	9	10	D2	%	11	12	13	14	15	D3	%	16	17	18	19	20	D4	%	V1	%					
1	4	5	5	5	5	24	96	SIEMPRE	3	5	3	5	3	19	76	CASI SIEMPRE	5	3	5	3	5	21	84	SIEMPRE	5	5	2	5	4	21	84	SIEMPRE	85	85	SIEMPRE
2	3	2	1	2	4	12	48	A VECES	1	4	1	4	2	12	48	A VECES	3	2	3	1	2	11	44	A VECES	3	2	2	3	3	13	52	A VECES	48	48	A VECES
3	4	4	3	4	3	18	72	CASI SIEMPRE	4	5	4	5	4	22	88	SIEMPRE	5	4	5	4	5	23	92	SIEMPRE	5	5	4	5	5	24	96	SIEMPRE	87	87	SIEMPRE
4	5	4	5	4	4	22	88	SIEMPRE	5	5	4	5	5	24	96	SIEMPRE	5	5	5	5	4	24	96	SIEMPRE	5	4	5	5	5	24	96	SIEMPRE	94	94	SIEMPRE
5	3	4	3	3	3	16	64	CASI SIEMPRE	4	3	3	3	3	16	64	CASI SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	5	4	5	5	5	24	96	SIEMPRE	76	76	CASI SIEMPRE
6	5	4	5	5	5	24	96	SIEMPRE	4	4	3	4	4	19	76	CASI SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	5	5	5	5	5	25	100	SIMPRE	88	88	SIEMPRE
7	1	1	1	1	3	7	28	CASI NUNCA	2	2	1	2	2	9	36	CASI NUNCA	3	3	5	4	3	18	72	CASI SIEMPRE	5	4	2	5	5	21	84	SIEMPRE	55	55	A VECES
8	4	5	3	4	5	21	84	SIEMPRE	5	5	5	4	4	23	92	SIEMPRE	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	5	5	5	5	5	25	100	SIEMPRE	92	92	SIEMPRE
9	2	3	5	2	1	13	52	A VECES	1	3	5	5	3	17	68	CASI SIEMPRE	1	1	4	2	3	11	44	A VECES	3	5	3	5	3	19	76	CASI SIEMPRE	60	60	CASI SIEMPRE
10	3	2	1	3	4	13	52	A VECES	3	3	3	2	3	14	56	A VECES	3	3	4	4	3	17	68	CASI SIEMPRE	5	5	3	3	4	20	80	SIEMPRE	64	64	CASI SIEMPRE
11	4	3	4	3	4	18	72	CASI SIEMPRE	5	3	5	4	5	22	88	SIEMPRE	5	4	3	5	5	22	88	SIEMPRE	5	5	5	4	5	24	96	SIEMPRE	86	86	SIEMPRE
12	4	3	4	3	4	18	72	CASI SIEMPRE	3	3	3	3	3	15	60	CASI SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	73	73	CASI SIEMPRE
13	4	3	5	4	3	19	76	CASI SIEMPRE	5	4	5	4	5	23	92	SIEMPRE	5	4	4	4	4	21	84	SIEMPRE	5	4	5	4	5	23	92	SIEMPRE	86	86	SIEMPRE
14	2	3	1	3	2	11	44	A VECES	3	3	3	2	3	14	56	A VECES	2	4	5	4	4	19	76	CASI SIEMPRE	3	3	2	3	3	14	56	A VECES	58	58	A VECES
15	3	3	4	1	1	12	48	A VECES	1	1	2	1	2	7	28	CASI NUNCA	2	2	2	3	1	10	40	A VECES	1	1	2	1	1	6	24	CASI NUNCA	35	35	CASI NUNCA
16	1	2	3	4	3	13	52	A VECES	3	3	2	2	2	12	48	A VECES	1	1	2	3	2	9	36	CASI NUNCA	2	1	2	1	3	9	36	CASI NUNCA	43	43	A VECES
17	2	3	1	3	4	13	52	A VECES	1	1	3	2	1	8	32	CASI NUNCA	1	3	1	3	4	12	48	A VECES	1	1	2	4	1	9	36	CASI NUNCA	42	42	A VECES
18	1	2	1	2	3	9	36	CASI NUNCA	2	3	2	3	1	11	44	A VECES	1	1	3	1	4	10	40	A VECES	2	1	3	1	1	8	32	CASI NUNCA	38	38	CASI NUNCA
19	1	4	1	3	2	11	44	A VECES	1	3	1	2	2	9	36	CASI NUNCA	2	1	2	1	1	7	28	CASI NUNCA	3	1	3	2	5	14	56	A VECES	41	41	A VECES
20	1	2	4	2	1	10	40	A VECES	2	5	1	1	4	13	52	A VECES	2	1	3	4	2	12	48	A VECES	1	1	3	4	5	14	56	A VECES	49	49	A VECES
21	1	2	2	2	2	9	36	CASI NUNCA	1	3	2	2	4	12	48	A VECES	5	4	5	3	4	21	84	SIEMPRE	3	4	4	4	3	18	72	CASI SIEMPRE	60	60	CASI SIEMPRE
22	1	2	3	2	1	9	36	CASI NUNCA	1	2	3	1	2	9	36	CASI NUNCA	2	3	4	3	2	14	56	A VECES	3	2	3	2	13	52	A VECES	45	45	A VECES	
23	5	4	3	4	5	21	84	SIEMPRE	1	2	3	1	2	9	36	CASI NUNCA	3	4	5	4	5	21	84	SIEMPRE	4	5	4	5	1	19	76	CASI SIEMPRE	70	70	CASI SIEMPRE
24	4	5	4	3	2	18	72	CASI SIEMPRE	4	5	1	4	4	18	72	CASI SIEMPRE	3	3	4	4	3	17	68	CASI SIEMPRE	4	3	4	3	4	18	72	CASI SIEMPRE	71	71	CASI SIEMPRE
25	1	5	4	5	3	18	72	CASI SIEMPRE	2	5	4	3	5	19	76	CASI SIEMPRE	4	5	1	2	1	13	52	A VECES	2	2	3	4	5	16	64	CASI SIEMPRE	66	66	CASI SIEMPRE
26	2	3	4	5	2	16	64	CASI SIEMPRE	1	3	5	4	2	15	60	CASI SIEMPRE	3	5	1	4	2	15	60	CASI SIEMPRE	3	2	1	5	4	15	60	CASI SIEMPRE	61	61	CASI SIEMPRE
27	4	2	5	5	5	21	84	SIEMPRE	4	5	4	5	3	21	84	SIEMPRE	5	4	5	1	2	17	68	CASI SIEMPRE	4	5	4	4	4	21	84	SIEMPRE	80	80	SIEMPRE
28	4	5	2	3	5	19	76	CASI SIEMPRE	4	5	4	5	1	19	76	CASI SIEMPRE	4	4	4	5	5	22	88	SIEMPRE	2	3	3	3	4	15	60	CASI SIEMPRE	75	75	CASI SIEMPRE
29	1	4	5	5	5	20	80	SIEMPRE	4	5	5	4	1	19	76	CASI SIEMPRE	1	2	3	3	11	44	A VECES	5	4	5	4	4	22	88	SIEMPRE	72	72	CASI SIEMPRE	
30	1	5	5	4	4	19	76	CASI SIEMPRE	4	3	3	2	2	14	56	A VECES	3	3	4	4	5	19	76	CASI SIEMPRE	5	1	2	2	5	15	60	CASI SIEMPRE	67	67	CASI SIEMPRE
31	5	4	5	5	4	23	92	SIEMPRE	4	4	5	5	2	20	80	SIEMPRE	2	4	4	1	1	12	48	A VECES	3	5	4	4	5	21	84	SIEMPRE	76	76	CASI SIEMPRE
32	5	2	4	2	5	18	72	CASI SIEMPRE	3	3	3	2	2	13	52	A VECES	4	5	5	4	4	22	88	SIEMPRE	5	1	1	5	5	17	68	CASI SIEMPRE	70	70	CASI SIEMPRE
33	5	5	4	5	4	23	92	SIEMPRE	5	1	1	1	3	11	44	A VECES	3	5	5	5	4	22	88	SIEMPRE	5	2	2	2	3	14	56	A VECES	70	70	CASI SIEMPRE
34	5	4	4	4	1	18	72	CASI SIEMPRE	2	2	3	3	4	14	56	A VECES	4	5	2	4	1	16	64	CASI SIEMPRE	2	5	3	3	5	18	72	CASI SIEMPRE	66	66	CASI SIEMPRE
35	1	5	5	4	5	20	80	SIEMPRE	4	4	4	5	4	21	84	SIEMPRE	5	2	2	2	3	14	56	A VECES	3	4	5	5	4	21	84	SIEMPRE	76	76	CASI SIEMPRE
36	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	1	2	3	5	13	52	A VECES	4	5	4	5	3	21	84	SIEMPRE	3	2	3	2	4	14	56	A VECES	71	71	CASI SIEMPRE	
37	5	4	5	5	5	24	96	SIEMPRE	4	4	2	2	3	15	60	CASI SIEMPRE	2	4	5	5	4	20	80	SIEMPRE	1	5	3	3	5	17	68	CASI SIEMPRE	76	76	CASI SIEMPRE
38	1	5	4	5	4	19	76	CASI SIEMPRE	2	5	3	5	5	20	80	SIEMPRE	5	4	5	3	21	84	SIEMPRE	3	2	1	4	12	48	A VECES	72	72	CASI SIEMPRE		
39	5	5	4	5	4	23	92	SIEMPRE	1	5	2	3	5	16	64	CASI SIEMPRE	3	5	3	5	4	20	80	SIEMPRE	5	5	4	5	2	21	84	SIEMPRE	80	80	SIEMPRE
40	1	5	4	2	5	17	68	CASI SIEMPRE	4	5	1	2	5	17	68	CASI SIEMPRE	3	5	5	4	1	18	72	CASI SIEMPRE	5	5	2	2	3	17	68	CASI SIEMPRE	69	69	CASI SIEMPRE
41	5	4	1	4	2	16	64	CASI SIEMPRE	3	5	5	4	5	22	88	SIEMPRE	5	4	5	2	5	21	84	SIEMPRE	4	3	3	2	4	16	64	CASI SIEMPRE	75	75	CASI SIEMPRE
42	1	2	4	3	5	15	60	CASI SIEMPRE	5	5	4	4	5	23	92	SIEMPRE	2	2	3	3	4	14	56	A VECES	5	5	2	3	3	18	72	CASI SIEMPRE	70	70	CASI SIEMPRE
43	5	5	4	4	5	23	92	SIEMPRE	5	4	2	4	3	18	72	CASI SIEMPRE	3	4	5	4	4	20	80	SIEMPRE	4	5	4	2	3	18	72	CASI SIEMPRE	79	79	CASI SIEMPRE
44	4	4	5	4	4	21	84	SIEMPRE	2	5	5	3	4	19	76	CASI SIEMPRE	5	5	5	4	4	23	92	SIEMPRE	5	4	4	2	3	18	72	CASI SIEMPRE	81	81	SIEMPRE
45	4	5	5	5	5	24	96	SIEMPRE	4	5	5	4	1	19	76	CASI SIEMPRE	2	3	3	3	3	14	56	A VECES	4	4	5	4	1	18	72	CASI SIEMPRE	75	75	CASI SIEMPRE
46	5	4	4	4	5	22	88	SIEMPRE	4	2	3	4	5	18	72	CASI SIEMPRE	5	5	4	5	4	23	92	SIEMPRE	5	2	5	4	5	21	84	SIEMPRE	84	84	SIEMPRE
47	1	4	4	5	5	19	76	CASI SIEMPRE	2	3	3	4	5	17	68	CASI SIEMPRE	3	3	4	5	5	20	80	SIEMPRE	2	5	5	3	4	19	76	CASI SIEMPRE	75	75	CASI SIEMPRE
48	5	5	5	2	3	20	80	SIEMPRE	3	4	5	4	4	20	80	SIEMPRE	4	5	5	4	2	20	80	SIEMPRE	5	5	4	2	3	19	76	CASI SIEMPRE	79	79	CASI SIEMPRE
49	5	1	1	2	2	11	44	A VECES	3	3	4	5	5	20	80	SIEMPRE	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	4	4	2	3	2	15	60	CASI SIEMPRE	69	69	CASI SIEMPRE
50	5	5	5	4	4																														

ITEMS	SATISFACCIÓN LABORAL																																		
	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES								VENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS								REALACIONES SOCIALES								DESARROLLO PERSONAL										
	1	2	3	4	5	D1	%	NIVEL	6	7	8	9	10	D2	%	NIVEL	11	12	13	14	15	D3	%	NIVEL	16	17	18	19	20	D4	%	NIVEL	V2	%	NIVEL
1	3	4	3	5	5	20	80	SIEMPRE	5	1	5	3	3	17	68	CASI SIEMPR	1	2	1	2	3	9	36	CASI NUNCA	3	1	5	5	1	15	60	CASI SIEMPR	61	61	CASI SIEMPRE
2	2	3	2	2	1	10	40	A VECES	3	3	4	3	3	16	64	CASI SIEMPR	3	1	2	2	2	10	40	A VECES	1	1	3	3	3	11	44	A VECES	47	47	A VECES
3	1	5	5	5	5	21	84	SIEMPRE	5	4	4	4	4	21	84	SIEMPRE	4	4	4	3	4	19	76	CASI SIEMPR	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	81	81	SIEMPRE
4	3	4	5	5	4	21	84	SIEMPRE	5	5	5	4	4	23	92	SIEMPRE	5	5	5	5	5	25	100	SIEMPRE	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	92	92	SIEMPRE
5	4	4	4	5	4	21	84	SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	81	81	SIEMPRE
6	5	4	4	4	4	21	84	SIEMPRE	2	3	5	3	3	16	64	CASI SIEMPR	3	1	4	4	5	17	68	CASI SIEMPR	5	4	3	4	3	19	76	CASI SIEMPR	73	73	CASI SIEMPRE
7	1	2	1	2	2	8	32	CASI NUNCA	3	2	3	1	2	11	44	A VECES	2	4	2	5	4	17	68	CASI SIEMPR	3	2	5	4	2	16	64	CASI SIEMPR	52	52	A VECES
8	4	5	5	4	3	21	84	SIEMPRE	3	2	2	3	3	13	52	A VECES	5	4	4	5	4	22	88	SIEMPRE	5	5	5	5	4	24	96	SIEMPRE	80	80	SIEMPRE
9	4	3	3	5	3	18	72	CASI SIEMPR	5	5	5	4	3	22	88	SIEMPRE	1	5	2	4	4	16	64	CASI SIEMPR	5	5	5	5	1	21	84	SIEMPRE	77	77	CASI SIEMPRE
10	1	4	3	2	3	13	52	A VECES	4	1	4	2	4	15	60	CASI SIEMPR	3	3	4	4	4	18	72	CASI SIEMPR	3	2	2	4	3	14	56	A VECES	60	60	CASI SIEMPRE
11	5	5	5	5	5	25	100	SIEMPRE	5	3	3	3	3	17	68	CASI SIEMPR	3	3	4	3	3	16	64	CASI SIEMPR	4	3	3	3	4	17	68	CASI SIEMPR	75	75	CASI SIEMPRE
12	2	2	3	3	2	12	48	A VECES	3	4	4	4	4	19	76	CASI SIEMPR	4	4	4	4	4	20	80	SIEMPRE	3	2	3	4	3	15	60	CASI SIEMPR	66	66	CASI SIEMPRE
13	4	4	5	5	5	23	92	SIEMPRE	4	1	1	2	1	9	36	CASI NUNCA	1	1	3	3	3	11	44	A VECES	4	3	4	3	4	18	72	CASI SIEMPR	61	61	CASI SIEMPRE
14	5	4	3	4	4	20	80	SIEMPRE	4	2	3	3	4	16	64	CASI SIEMPR	3	3	3	3	3	15	60	CASI SIEMPR	4	3	2	3	4	16	64	CASI SIEMPR	67	67	CASI SIEMPRE
15	1	2	1	1	1	6	24	CASI NUNCA	2	2	2	2	3	11	44	A VECES	1	1	2	1	3	8	32	CASI NUNCA	1	1	3	1	1	7	28	CASI NUNCA	32	32	CASI NUNCA
16	2	2	2	3	1	10	40	A VECES	3	1	2	2	4	12	48	A VECES	1	2	2	4	2	11	44	A VECES	2	3	1	1	2	9	36	CASI NUNCA	42	42	A VECES
17	2	2	1	2	1	8	32	CASI NUNCA	2	4	2	1	1	10	40	A VECES	1	1	3	5	3	13	52	A VECES	1	4	3	1	1	10	40	A VECES	41	41	A VECES
18	1	2	2	1	3	9	36	CASI NUNCA	3	2	3	4	2	14	56	A VECES	2	3	2	3	2	12	48	A VECES	2	3	1	1	2	9	36	CASI NUNCA	44	44	A VECES
19	1	2	1	2	3	9	36	CASI NUNCA	2	1	1	2	1	7	28	CASI NUNCA	2	3	4	2	1	12	48	A VECES	1	4	2	2	1	10	40	A VECES	38	38	CASI NUNCA
20	1	3	1	5	3	13	52	A VECES	3	5	4	3	5	20	80	SIEMPRE	4	3	5	3	4	19	76	CASI SIEMPR	4	4	3	3	1	15	60	CASI SIEMPR	67	67	CASI SIEMPRE
21	1	2	2	2	2	9	36	CASI NUNCA	3	1	2	4	2	12	48	A VECES	3	2	1	2	2	10	40	A VECES	1	3	4	3	5	16	64	CASI SIEMPR	47	47	A VECES
22	1	2	2	2	3	10	40	A VECES	1	1	2	3	1	8	32	CASI NUNCA	2	5	3	3	2	15	60	CASI SIEMPR	3	3	5	3	5	19	76	CASI SIEMPR	52	52	A VECES
23	3	4	3	4	4	18	72	CASI SIEMPR	1	1	2	5	3	12	48	A VECES	2	3	4	5	3	17	68	CASI SIEMPR	3	4	5	3	5	20	80	SIEMPRE	67	67	CASI SIEMPRE
24	2	3	3	2	2	12	48	A VECES	3	4	3	3	3	16	64	CASI SIEMPR	2	4	4	3	3	16	64	CASI SIEMPR	4	3	5	4	2	18	72	CASI SIEMPR	62	62	CASI SIEMPRE
25	1	2	5	4	3	15	60	CASI SIEMPR	1	2	4	2	1	10	40	A VECES	2	3	4	3	4	16	64	CASI SIEMPR	1	5	3	5	2	16	64	CASI SIEMPR	57	57	A VECES
26	1	2	4	5	5	17	68	CASI SIEMPR	5	4	1	5	5	20	80	SIEMPRE	2	4	5	5	5	21	84	SIEMPRE	3	4	5	5	5	22	88	SIEMPRE	80	80	SIEMPRE
27	5	2	4	2	2	15	60	CASI SIEMPR	2	3	1	4	4	14	56	A VECES	5	5	2	4	4	20	80	SIEMPRE	4	5	5	5	1	20	80	SIEMPRE	69	69	CASI SIEMPRE
28	4	5	5	2	3	19	76	CASI SIEMPR	1	4	5	4	4	18	72	CASI SIEMPR	5	5	5	4	5	24	96	SIEMPRE	4	5	4	1	4	18	72	CASI SIEMPR	79	79	CASI SIEMPRE
29	1	5	5	4	5	20	80	SIEMPRE	4	5	2	3	5	19	76	CASI SIEMPR	4	4	5	5	4	22	88	SIEMPRE	5	4	1	2	5	17	68	CASI SIEMPR	78	78	CASI SIEMPRE
30	5	3	4	4	1	17	68	CASI SIEMPR	5	4	4	4	5	22	88	SIEMPRE	2	4	5	5	5	21	84	SIEMPRE	2	5	5	4	4	20	80	SIEMPRE	80	80	SIEMPRE
31	5	5	2	3	4	19	76	CASI SIEMPR	5	5	4	4	5	23	92	SIEMPRE	3	3	4	2	2	14	56	A VECES	1	5	5	4	1	16	64	CASI SIEMPR	72	72	CASI SIEMPRE
32	5	5	4	4	2	20	80	SIEMPRE	3	3	5	5	4	20	80	SIEMPRE	5	5	4	2	3	19	76	CASI SIEMPR	3	5	5	4	1	18	72	CASI SIEMPR	77	77	CASI SIEMPRE
33	5	4	5	5	3	22	88	SIEMPRE	3	2	1	2	4	12	48	A VECES	5	3	5	4	4	21	84	SIEMPRE	1	2	2	3	5	13	52	A VECES	68	68	CASI SIEMPRE
34	5	5	2	4	5	21	84	SIEMPRE	5	4	4	1	4	18	72	CASI SIEMPR	2	4	5	3	5	19	76	CASI SIEMPR	4	1	4	4	2	15	60	CASI SIEMPR	73	73	CASI SIEMPRE
35	4	5	5	5	2	21	84	SIEMPRE	4	3	1	2	3	13	52	A VECES	4	5	3	5	4	21	84	SIEMPRE	2	4	5	5	5	21	84	SIEMPRE	76	76	CASI SIEMPRE
36	5	4	1	1	2	13	52	A VECES	2	3	3	5	4	17	68	CASI SIEMPR	5	4	1	4	5	19	76	CASI SIEMPR	2	4	4	5	3	18	72	CASI SIEMPR	67	67	CASI SIEMPRE
37	5	4	5	4	5	23	92	SIEMPRE	1	5	2	3	5	16	64	CASI SIEMPR	4	4	5	2	4	19	76	CASI SIEMPR	5	5	4	5	1	20	80	SIEMPRE	78	78	CASI SIEMPRE
38	5	5	5	1	2	18	72	CASI SIEMPR	3	5	5	3	5	21	84	SIEMPRE	4	1	5	4	5	19	76	CASI SIEMPR	2	5	5	3	4	19	76	CASI SIEMPR	77	77	CASI SIEMPRE
39	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	4	5	4	2	3	18	72	CASI SIEMPR	5	4	1	5	4	19	76	CASI SIEMPR	4	4	5	3	3	19	76	CASI SIEMPR	79	79	CASI SIEMPRE
40	4	5	2	4	4	19	76	CASI SIEMPR	5	4	5	5	2	21	84	SIEMPRE	4	5	4	5	3	21	84	SIEMPRE	4	1	5	2	3	15	60	CASI SIEMPR	76	76	CASI SIEMPRE
41	4	5	5	4	5	23	92	SIEMPRE	4	5	5	4	4	22	88	SIEMPRE	4	3	3	2	1	13	52	A VECES	4	5	2	4	5	20	80	SIEMPRE	78	78	CASI SIEMPRE
42	1	5	2	5	5	18	72	CASI SIEMPR	5	2	3	3	3	16	64	CASI SIEMPR	4	5	2	2	3	16	64	CASI SIEMPR	4	4	4	5	4	21	84	SIEMPRE	71	71	CASI SIEMPRE
43	4	4	4	2	2	16	64	CASI SIEMPR	5	3	5	5	3	21	84	SIEMPRE	4	4	5	2	4	19	76	CASI SIEMPR	5	5	5	5	3	23	92	SIEMPRE	79	79	CASI SIEMPRE
44	4	5	4	5	4	22	88	SIEMPRE	4	4	4	5	5	22	88	SIEMPRE	4	2	3	4	3	16	64	CASI SIEMPR	3	2	4	5	1	15	60	CASI SIEMPR	75	75	CASI SIEMPRE
45	4	4	5	2	5	20	80	SIEMPRE	3	5	4	4	4	20	80	SIEMPRE	1	4	5	5	5	20	80	SIEMPRE	2	3	4	5	4	18	72	CASI SIEMPR	78	78	CASI SIEMPRE
46	5	5	5	4	5	24	96	SIEMPRE	4	2	3	4	5	18	72	CASI SIEMPR	1	4	4	5	2	16	64	CASI SIEMPR	2	2	4	4	5	17	68	CASI SIEMPR	75	75	CASI SIEMPRE
47	4	5	5	5	4	23	92	SIEMPRE	4	2	4	5	3	18	72	CASI SIEMPR	1	4	4	4	5	18	72	CASI SIEMPR	4	5	5	2	3	19	76	CASI SIEMPR	78	78	CASI SIEMPRE
48	4	4	5	5	5	23	92	SIEMPRE	5	4	5	4	5	23	92	SIEMPRE	4	3	3	3	2	15	60	CASI SIEMPR	1	5	4	2	4	16	64	CASI SIEMPR	77	77	CASI SIEMPRE
49	2	5	2	5	5	19	76	CASI SIEMPR	4	5	4	5	4	22	88	SIEMPRE	4	5	2	2	2	15	60	CASI SIEMPR	3	4	5	5	5	22	88	SIEMPRE	78	78	CASI SIEMPRE
50	1	5	5</																																

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54560 DE PACHACHACA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Aldo Latorre Lovon	31045067

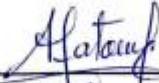
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y satisfacción laboral del sector educativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Ali Edward Chipana Tello	70776896

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Abancay, 15 de mayo del 2024

Firma: 
Aldo Latorre Lovon

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será

CARGO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Abancay, 15 de mayo del 2024

Señor:
Mg. Aldo Latorre Lovon
Director De La Institución Educativa N°54560 De Pachachaca
ABANCAY – PERÚ

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), **Ali Edward Chipana Tello**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54560 DE PACHACHACA. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral del sector educativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024**.al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Chipana Tello Ali Edward
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Anexo 9. Otras evidencias

Matriz de consistencia de tesis

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024?	Precisar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024	El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024	VARIABLE 1: Clima Organizacional Dimensiones - Comunicación - Liderazgo - Participación	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo Nivel: Correlacional Paradigma: Constructivismo Enfoque: Cuantitativo Población y muestra: Profesores y personal administrativo de la Institución Educativa de Pachachaca. Población:50 Muestra:50 Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Método de análisis de datos: Estadísticas descriptivas, coeficiente de correlación de Speaman y significancia bilateral obtenidas con el SPSS versión 25.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a) ¿En qué medida influye la comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024? b) ¿En qué medida influye el liderazgo en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024?	a) Evaluar la comunicación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024 b) Analizar el liderazgo en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024 c) Evaluar la participación en	a) La comunicación en el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024 b) El liderazgo en el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024 c) La	VARIABLE 2: Satisfacción laboral - Motivación - Compromiso - Eficacia	

<p>Pachachaca, Abancay, 2024?</p> <p>c) ¿Cómo influye la participación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024?</p>	<p>el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024</p>	<p>participación en el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay, 2024</p>		
--	--	--	--	--

Nota: Elaboración Propia

PANEL FOTOGRAFICO



Foto n°01 Validación de expertos (Mg. Alipio Encarnación Chipana Yupanqui)



Foto n°02 Validación de expertos (Mg. Martha Chipana Yupanqui)



Foto n°03 Validación de expertos (Mg.Doris Reveca Tello Cerón)



