



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70 537
SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS CABANILLAS.**

TESIS

PRESENTADA POR:

GRECIA VIANEY MAMANI VILCA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios quien como supremo hacedor y creador del universo me permitió mantenerme viva y guiarme a seguir realizando mis estudios, a mi familia por su compañía y el apoyo incondicional para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Grecia Vianey



AGRADECIMIENTOS

Expreso mis sinceros agradecimientos a los docentes y autoridades de la Unidad de Segunda Especialización de la Universidad Nacional del Altiplano, quienes dieron las facilidades del caso para que este trabajo se pueda culminar de manera exitosa.

Agradezco también a los docentes directivos de la Institución Educativa Primaria N° 70 537 Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Cabanillas Deústua por haberme permitido aplicar los instrumentos de investigación.

Finalmente, agradezco a mis padres quienes en todo momento me dieron apoyo moral incondicional para culminar la investigación.

Grecia Vianey



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14

1.2.1. Formulación de problemas específicos 15

1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 15

1.3.1. Hipótesis específicas..... 15

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN..... 17

1.5.1. Objetivo general 17

1.5.2. Objetivos específicos 17

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 18

2.2. MARCO TEÓRICO 21

2.2.1. Clima institucional..... 21



2.2.2. satisfacción laboral	26
2.2.3 relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral	29
2.3. MARCO CONCEPTUAL	29
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	32
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	33
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	34
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	35
3.5.1. Prueba de hipótesis	35
3.5.2. Prueba estadística a usar:	35
3.6. PROCEDIMIENTO.....	36
3.7. VARIABLES	37
3.8. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS.....	39
4.1.1. Reporte de la variable clima institucional en los docentes de la IE N° 70 537 Sagrado Corazón de Jesús	39
4.1.2. Reporte de la variable satisfacción laboral en los docentes de la IE N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús	44
4.1.3. Correlación de variables para prueba de hipótesis	50
4.2. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES.....	57



VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	65

ÁREA: Gestión y administración de la educación

TEMA: Características del diseño y ejecución de políticas educativas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 21 de octubre de 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Clima institucional en los docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús Cabanillas.....	40
Figura 2.	Comportamiento organizacional en los docentes de la IE SCJ N°70537 Cabanillas.....	41
Figura 3.	Capacidad organizacional en los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas	42
Figura 4.	Dinámica institucional en los docentes de la IE SCJ N°70 537 Cabanillas.	43
Figura 5.	Satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 70 537 SCJ Cabanillas	45
Figura 6.	Significación de la tarea de los docentes de la IE SCJ N°70 537 Cabanillas	46
Figura 7.	Condición del trabajo de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas .	47
Figura 8.	Reconocimiento personal/ social de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas.....	48
Figura 9.	Reconocimiento económicos de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas.....	49



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Profesores y profesoras de la institución educativa N° 70 537 Cabanillas..	34
Tabla 2	Grado de relación según el coeficiente de correlación r de Pearson.....	36
Tabla 3	Clima institucional en los docentes de la IE N°70 537 Cabanillas.....	39
Tabla 4	Comportamiento organizacional en los docentes de la IE N°70 537 Cabanillas	41
Tabla 5	Capacidad organizacional en los docentes de la IE N°70 537 Cabanillas...	42
Tabla 6	Dinámica institucional en los docentes de la IE N°70 537 Cabanillas	43
Tabla 7	Reporte de la variable satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 70 537 Cabanillas.....	44
Tabla 8	Significación de la tarea de los docentes de la IE N° 70 537 Cabanillas.....	46
Tabla 9	Condición del trabajo de los docentes de la IE N° 70 537 Cabanillas.....	47
Tabla 10	Reconocimiento personal/social de los docentes de la IE N°70 537 Cabanillas	48
Tabla 11	Reconocimiento económico de los docentes de la IE N° 70 537 Cabanillas	49
Tabla 12	Correlación de variables clima institucional y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas.....	51
Tabla 13	Correlación de variables comportamiento institucional y la satisfacción laboral los docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas..	52
Tabla 14	Correlación de variables capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa N° 70 537 deCabanillas	53
Tabla 15	Correlación de variables la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas	54



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

SL. SPC	Escala de satisfacción laboral
UNA	Universidad Nacional del Altiplano
H_0	Hipótesis nula
H_a	Hipótesis alterna



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas; debido a la poca participación de los docentes, debilidades en la atención a conflictos, inequidad en el trato y desinterés en la presentación de documentos pedagógicos. El estudio se realizó a una población de 22 docentes, la metodología de investigación fue de tipo descriptivo el diseño de investigación es correlacional, se utilizó la prueba no paramétrica de Pearson, la técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta y como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert, la investigación llega a encontrar como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes; aplicando la correlación de Pearson se ha obtenido en labor del coeficiente de correlación $r = +0,463$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,40$ y $+0,69$ el cual indica la existencia de una relación positiva moderada, asimismo el clima institucional está unido en un 21.4% a la satisfacción laboral, por el contrario, el 78.6% de las variables son autónomas, existiendo otros factores no evaluados. Un buen manejo de estas variables contribuye positivamente al desempeño docente y estudiantil.

Palabras claves: calidad educativa, clima institucional, influencia, satisfacción laboral, positiva moderada



ABSTRACT

The present research work aims to determine the relationship between the institutional climate and job satisfaction of teachers at the educational institution No. 70 537 "Sacred Heart of Jesus" in the district of Cabanillas; due to the low participation of teachers, weaknesses in dealing with conflicts, inequity in treatment and disinterest in the presentation of educational documents. The study was carried out on a population of 22 teachers, the research methodology was descriptive, the research design is correlational, the Pearson nonparametric test was used, the data collection technique used was a survey and a Likert-type scale questionnaire as an instrument, the research found that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and job satisfaction of teachers; Applying Pearson's correlation, the correlation coefficient $r = +0.463$, which according to the decision table is located between $+0.40$ and $+0.69$, which indicates the existence of a moderate positive relationship. On the other hand, 78.6% of the variables are autonomous, with other factors not evaluated. Good management of these variables contributes positively to teacher and student performance.

Key words

educational quality, institutional climate, influence, job satisfaction, moderate positive.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La tesis se orienta a dar respuestas a la problemática del clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 70 537 Sagrado Corazón de Jesús Cabanillas de nivel primario. Puesto que el clima institucional y la satisfacción laboral son dos factores que influyen bastante en el desarrollo organizacional de una institución educativa, ya que forman parte de la identidad laboral, que se debe construir a partir del tipo de interacciones que se despliegan en el interior de la institución educativa (Aguado, 2012 p. 89).

Las personas que constituyen la institución educativa están influidas tanto por las características de la institución y como por sus propias características personales, que les influyen en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral y que condicionan el desempeño de las tareas y la consecución de objetivos, y tales situaciones van a estar en todo momento moduladas por las múltiples interacciones que se gestan al interior de la institución educativa (Blas, 2019 p.196).

La investigación está orientada a conocer la influencia del clima institucional sobre la satisfacción laboral en la institución educativa N° 70 537 Sagrado Corazón de Jesús Cabanillas ya que son unas de las mayores problemáticas que enfrentan los administrativos de la escuela, para observar el grado de relación de las dos variables se desarrolló cuatro capítulos:

capítulo I: Se planteo el problema, la hipótesis general y específicas la justificación y los objetivos, capítulo II: Se encuentra los antecedentes, marco teórico y marco conceptual, capítulo III: Descripción detallada de la ubicación geográfica donde



se desarrolló la investigación, periodo y duración de la investigación, procedencia de los materiales utilizados, población y muestra de estudio, el diseño estadístico que se aplicó y el análisis de resultados, y el capítulo IV: esta los resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto internacional tenemos el estudio de Manosalvas et al., (2015) donde indica que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en esas proporciones. Otro estudio indica el factor del tipo de contrato indefinido o definido influye en la satisfacción laboral en esa línea indican que el clima institucional es determinante (Coluccio et al., 2016).

En el contexto nacional también hay estudios como el que indica que los trabajadores de una organización no cuenta con buen clima laboral comfortable, 19% indica que su jefe no es un buen líder, 12% dice que es porque no está conforme con su remuneración, 10% indica que la empresa no retribuye sus logros, 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, 7% porque no le entregan posibilidades de ascenso; es decir que la innovación, el clima organizacional, el liderazgo, la baja remuneración, el reconocimiento son algunos de los aspectos que muestran insatisfacción en el trabajo (infocapitalhumano.pe, 2016).

En el contexto local otro estudio dice que en una institución existen problemas de falta de mayor empatía entre colegas, buscar soluciones prácticas en materia de liderazgo y capacitación docente acorde a los avances de la globalización, sea evidenciado la falta en el manejo de las TIC, con la pandemia queda demostrado el escaso conocimiento en



el manejo de las plataformas virtuales que perjudica el clima institucional y la satisfacción laboral (Bustinza, 2021).

Se determinó que a medida que mejora el clima institucional, se incrementa positivamente el nivel de satisfacción laboral la correlación con el Rho de Spearman es de 0,750, es decir, existe una relación de significatividad positiva y alta (Blas, 2019 p. 78).

Los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús N°70 537 de Cabanillas en la actualidad vienen presentando diversos problemas en cuanto al desarrollo organizacional y la gestión ya que existe riñas y conflictos entre docentes, no existe trabajo colaborativo velan sus condiciones individuales más que trabajar colaborativamente y coordinadamente en pro de la institución educativa, porque se percibe que no hay apertura abierta al trabajo en conjunto de un orden colaborativo.

Después de estos dos años del trabajo virtual con los estudiantes se evidencia la falta del logro de las competencias y capacidades en los aprendizajes, a lo que conlleva a un trabajo adicional que el docente está realizando para la adecuación, planificación y manejo de su forma de enseñanza aprendizaje.

Se identifico que los docentes han encontrado mayores problemas en la gestión de los bienes y servicios de la institución, y no hay una coordinación en cuanto a los recursos que llegan por parte de la unidad de gestión educativa local (UGEL) como son los implementos de cuidado de la salud, no existe una oportuna información en cuanto al reporte de documentación que llega de esta misma entidad superior.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el clima institucional y satisfacción laboral en



docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas?

1.2.1. Formulación de problemas específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas?
- ¿Cuál es la relación existente entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas?

1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La relación existente entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas, es directa y moderada.

1.3.1. Hipótesis específicas

- La relación existente entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Cabanillas, es directa.
- La relación existente entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Cabanillas es directa.



- La relación existente entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Cabanillas es directa.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación adquiere relevancia social porque es imprescindible que en una organización de trabajo educativo exista un clima institucional adecuado que conlleve a una satisfacción laboral pertinente. Ya que es una alternativa de interacción personal ante un contexto social que le ayuda al docente a lograr un mayor desenvolvimiento en un clima favorable.

La investigación brinda aportes a nuestra sociedad educativa, docentes y administrativos. Porque contribuye en el aspecto científico en analizar y estudiar los factores del comportamiento institucional, capacidad organizacional y la dinámica institucional, también ver La capacidad de los directivos de base para dirigir la acción de los profesores hacia la consecución de los propósitos, establecer un clima adecuado para la enseñanza y para solucionar conflictos de los distintos actores de la vida escolar (Bonilla, 2015 p.90).

La investigación contribuye para que las entidades del ministerio de educación vean la necesidad de conocer los niveles del clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del magisterio para proponer nuevas formas de aplicación de las leyes en forma correcta y democrática orientado a la aplicación de nuevos criterios y paradigmas en bienestar de la comunidad educativa conducente al desarrollo de una educación de calidad e integral de nuestra sociedad peruana.



1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” Cabanillas.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación existente entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas.
- Precisar la relación existente entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas.
- Describir la relación existente entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Primaria N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Cabanillas.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

CONTEXTO INTERNACIONAL:

En primera instancia se considera como antecedente a Manosalvas et al., (2015), en su investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, hizo un análisis cuantitativo riguroso de la relación existente entre las variables de estudio, como resultado los autores demuestran que este estudio corrobora y enriquece los resultados encontrados en estudios previos a cerca de la relación directa entre las variables de estudio, los autores llegaron a la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral

Por otro lado se menciona a Coluccio et al., (2016), quienes con el afán de verificar la situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes, en ella encontraron que los resultados demuestran la situación contractual y absentismo, se encuentran fuertemente correlacionados; de la misma manera se encuentran relacionados con dos dimensiones de clima organizacional compromiso intrínseco y descriptor de cargo, la investigación concluye que los docentes con un contrato indefinido muestran un mayor compromiso intrínseco y mayor conocimiento en cuanto a sus descriptores de cargo, lo que se traduciría en un elevado sentido de pertenencia que se tiene para con la organización, mientras que los docentes contratados a plazo fijo presentan un menor compromiso con la organización, además de tener menor claridad en cuanto a las funciones específicas que deben cumplir.



CONTEXTO NACIONAL:

Como antecedente nacional se menciona a Simbron y Sanabria, (2020), quienes en su investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre el Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente, obtuvieron como resultado el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,832$ que indica la existencia de una alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y clima organizacional, por otro lado el coeficiente de correlación de $r = 0,834$, que indica la existencia de un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral, finalmente el coeficiente de correlación $r = 0,902$ que indica la existencia de un alto grado de correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. La investigación concluye manifestando que “existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres variables” (p. 8).

Se tienen también a Blas, (2019), quien en su investigación plantea el objetivo de verificar la existencia de alguna correlación entre el clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “San Marcos” de Huari en el año 2018, los resultados fueron que la relación entre el Clima Institucional y la Satisfacción Laboral fue significativa, concluyendo con la correlación Rho de Spearman es de 0,750, es decir, “la dependencia que existe entre las variables es de significatividad positiva y alta” (p. 6).

Se tienen también a Mendoza, (2011), quien en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N° 9 de Callao, los resultados obtenidos



demuestran que existe una relación significativa con el 0.537 entre clima institucional y el desempeño docente al apreciar una correlación moderada, concluyéndose que “existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 de Callao” (p.9).

Por su parte, Alegre, (2017) investigó el tema de satisfacción laboral y síndrome de burnout en capacitadores de una empresa de CALL CENTER de Lima Metropolitana, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman(rs), llega a concluir que, Los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y relación personal.

Se tienen también a Carrión, (2018), quien con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña región Lambayeque en el año 2018, concluye que “la relación de clima organizacional y satisfacción laboral, tiene un nivel de significancia 0,57, por lo cual indica que existe una relación negativa moderada entre ambas variables” (p. 16).

Rosas, (2018), en su investigación, con el objetivo de querer determinar las dimensiones que influyen en el Clima institucional del personal directivo y docente de la Institución Educativa N° 40 387 del distrito de Lari Caylloma Arequipa 2017. Los resultados obtenidos, indican que el personal docente de la institución educativa muestran un comportamiento desfavorable en un 56%, en la dimensión capacidad organizacional 52% desfavorable, y en la dimensión dinámica institucional 52% desfavorable; el clima institucional en el personal directivo y docente, se da en un nivel desfavorable; llegando a la conclusión que “el personal que labora en la institución educativa N° 40387 del



distrito de Lari- Caylloma, manifestaron que el clima institucional se desarrolla en un nivel desfavorable en un 56% “(p.12).

CONTEXTO REGIONAL:

Bautista, (2018), en su investigación, tuvo el objetivo de comparar la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del nivel primario de la ciudad de Puerto Maldonado, llegando a concluir que “la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas primarias de gestión pública se da en el 9,5% de docentes, mientras que en los docentes de gestión privada se da en el 100% de docentes y no muestran ningún tipo de insatisfacción alguna” (p. 9).

Finalmente se menciona a Ponce, et al., (2020), quienes en su investigación tuvieron como objetivo de relacionar las variables: clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Universidad pública, utilizando la prueba estadística Chi cuadrado y la correlación Rho de Spearman, encontraron como resultado que existe una relación positiva y de alto grado cuyo valor fue: $\chi_c^2=26.640$, $r=0.631$; concluyéndose que, “cuanto más alto sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se obtendrá mayor satisfacción laboral personal” (p.13).

2.2. MARCO TEÓRICO

Hay variantes sobre la variable clima institucional que es también clima organizacional

2.2.1. Clima institucional

Es la percepción de las interacciones que se establecen en un contexto laboral, el líder administrador propicia un clima institucional incentivando el trabajo en equipo, guía a los demás tiene creencias positivas y las comparte generando auto confianza para que



la organización sea capaz de lograr el éxito y asuman retos y así se entable la estabilidad e integración (Bautista, 2018 p.14).

Son las creencias normativas las normas del sistema que comparte las expectativas de conducta de una familia organizacional que representa la personalidad de esa organización los factores y estructuras de ese sistema organizacional dan lugar a un determinado clima en función a las percepciones de los miembros de esa organización (Simbron y Sanabria, 2020 p.26).

“El clima determina la calidad y la productividad en el trabajo de toda la comunidad educativa se sabe que cada escuela posee un clima distinto que se determina por el agrupamiento entre estudiantes, profesores y directivos” (Mendoza, 2011 p. 9). Y el autor Aguado, (2012) indica que “el clima institucional involucra las identidades de las personas que laboran en el centro educativo, y se construye a partir del tipo de interacciones que se despliegan en su interior”. (p.76).

(Robles, 2005, como se citó en Ponce, et al., 2020 p. 21) el Clima institucional describe la atmósfera percibida, está vinculado con la interacción de las personas, la estructura de la organización y los procesos y por tanto influye en la conducta de los trabajadores. El clima institucional son los mecanismos y estrategias que asumen, para que se contribuya al bienestar, al logro de objetivos institucionales y al buen desempeño de todos los actores educativos previniendo situaciones de violencia (SINEACE, 2016).

El clima institucional contribuye al desarrollo de una convivencia armónica, permite la participación y compromiso de los actores con los fines y objetivos de la institución, Fortalece el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación de todos los actores (Dirección de tutoría y orientación educativa, 2012 p.45).



Como indica Guillen (2003 citado en Carrión, 2018), los factores intervinientes en el clima institucional, son:

- **Factores Jerárquicos:** este factor se refiere a que los jefes tienen la responsabilidad de mantener buenas relaciones humanas con todo el personal que labora en la institución.
- **Factores Estructurales:** este factor se refiere a que los procedimientos administrativos deben estar direccionados al desarrollo institucional sin afectar el desenvolvimiento del personal que labora en la institución.
- **Factores Estratégicos:** Los planes y programas deben obedecer a las políticas institucionales, en donde los objetivos y metas que se quiere alcanzar deben ser consensuadas manteniendo la cultura organizativa.

Dimensiones del clima institucional

a) Comportamiento organizacional

“Es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana como en este caso la administración en la educación donde las personas deben prepararse para desempeñar sus roles apropiado”(Mendoza, 2011, p.9).

Las actitudes de los trabajadores esta puede ser favorable o desfavorable todo ese conjunto de actitudes de todos los miembros forma parte del comportamiento institucional (Bautista, 2018, p. 36) “La productividad, ausentismo rotación, tensiones forman parte del comportamiento institucional que influyen en el clima institucional”(Carrión, 2018, p. 26).

El comportamiento organizacional identificado en indicadores relacionados con la productividad, el cual varía de acuerdo con la situación presentada en los diferentes



tipos de organizaciones empresariales y otras como las organizaciones educativas y universitaria (Blas, 2019 p.14).

Zambrano (2017 como se cito en Blas, 2019) el comportamiento institucional esta estrechamente ligado a los conceptos que tiene cada individuo dentro de la organización como es la colaboración, aptitudes personales, personalidad, liderazgo y sobre todo organización, estas herramientas llevan a desarrollar el incremento en la productividad, eficacia, eficiencia.

Mendoza, (2011) indica que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados.

b) Capacidad organizacional

Es la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de diferentes procesos en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo, en los vinculo que rigen en las actividades cotidianas que realizan (Mendoza, 2011, p.29).

De la capacidad organizacional forma parte el liderazgo porque entre los miembros jerárquicos y la plana organizativa debe existir una comunicación de carácter empático, donde se debe lograr unas condiciones de gobernabilidad para orientar, administrar e integrar las actividades de las unidades operativas, monitorear su desempeño y tomar las decisiones (Davila, 2012 p.56).

la organización estratégica, la estrategia corporativa, la estructura organizativa, la cultura y los procedimientos de la organización son un reflejo de la capacidad organizativa que depende en gran medida de los recursos que cuenta la institución. son



vistas como un patrón de actividad colectiva a través del cual la organización genera y modifica sus rutinas de funcionamiento en la búsqueda de la ventaja competitiva de forma sistemática (Hernández, 2017 p.67)

c) **Dinámica organizacional**

Es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución, el grado de la dinámica, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución (Mendoza, 2011,p. 10).

La función de dinamización permite el desarrollo mostrando la idea de establecer rutinas de búsqueda e innovación. la capacidad de una institución para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas para hacer frente a entornos en rápida evolución". Las capacidades dinámicas al igual que las tecnológicas y las productivas evolucionan a través de fenómenos de aprendizaje (Hernández, 2017 p.60).

La dinámica organizativa se proyectan básicamente sobre cuatro ejes fundamentales Cada uno de ellos genera un tipo específico de calidad son los siguientes: **diseño** Cuando alguien diseña un proceso o un producto está ya incorporando una cierta idea de calidad, producto o resultados En educación son el logro efectivo de los objetivos propuestos y su permanencia, proceso o función en este eje se desarrolla la intervención incluyendo en ella la planificación de las situaciones de aprendizaje, los recursos utilizados, los sistemas de control incorporados al proceso, etc., desarrollo organizativo como proceso diferenciado la mejora de las condiciones de las propias instituciones y equipos (Zabalza, 1995 p. 67).



2.2.2. satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la voluntad basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral Palma (2005, como se citó en Alegre, 2017 p. 17). Así mismo la satisfacción laboral es la sensación propia del trabajador, a influencia del entorno y las construcciones significativas (Bruggemann, el al., 1975, como se citó en Alegre, 2017 p. 17)

Como dice Chiabennato (2009 que se citó en Alegre, 2017) Las actitudes y convicciones influyen de manera positiva o negativa en las decisiones de los trabajadores, por tal motivo si un trabajador presenta satisfacción frente a su trabajo se reflejará en el cumplimiento de los objetivos (p. 17).

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores (Simbron y Sanabria, 2020 p. 17). Herzberg, Mausner y Snyderman (1968 como se citó en Alegre, 2017) indican que existe dos factores para medir la satisfacción laboral la primera intrínsecas como son: relación empleado-trabajo, reconocimiento, realización, el ascenso, la responsabilidad; la segunda extrínseca que incluye las políticas y administración de la empresa, las relaciones entre trabajadores, el sueldo, supervisión y las condiciones de trabajo (87).

Como dice por Lawler (1973 citado en Sánchez & Sánchez, 2018) la satisfacción laboral, influye significativamente en la relación “expectativas-recompensas, desde distintas facetas y aspectos del trabajo. La relación entre la expectativa y la recompensa obtenida produce la satisfacción o la insatisfacción laboral” (p. 87).

Así mismo, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones como: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el jefe y satisfacción con el reconocimiento,



guardan relación estrecha y significativa con la productividad; de manera que el mejor avance en el manejo de la variable satisfacción influye positivamente con el desarrollo de la competitividad. Así mismo, la satisfacción laboral, se relaciona directamente con el salario percibido. (Chiang & Ojeda, 2013 p. 90)

Dimensiones de la satisfacción laboral

a) Significación de la tarea

El aspecto de la significación de la tarea presenta una alta correlación con el desempeño laboral y la actitud de satisfacción en el trabajo está relacionada a un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales (Boada, 2019). El significado del valor trabajo revela distintos patrones de asociación con otros valores como resultado de la distinta experiencia ocupacional (Ros & Grad, 2014).

Significación de la tarea es la medida del impacto que produce un puesto de trabajo sobre las vidas o el trabajo de otras personas. La identidad de la tarea y la significación de ésta se corresponden con la experiencia de importancia del trabajo, significación que se experimenta a través de la variedad de habilidades, la identidad de la tarea y/o la significación de la misma (Bonillo, 2002 p. 96).

b) Condición del trabajo

Como indica (Padilla et al., 2008 que se citó en Coluccio et al., 2016) indica que se encontraron que se presentan menores niveles de satisfacción laboral en aquellos docentes que no han logrado estabilidad laboral debido al tipo de contrato que poseen.

Carrión (2018) “incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales” (p.49). Aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas es cualquier factor o



característica de entorno al lugar de trabajo, que podría influenciar en el aspecto físico y social del personal (Ocsa & Huayra, 2017).

Las condiciones materiales, en especial lo que se refiere al estado de la infraestructura y al mantenimiento de las aulas, patios y sanitarios, que conjuntamente con el número de alumnos por clase y los volúmenes de trabajo de los profesores (Rodríguez, 2012)

c) Reconocimiento personal/social

“El clima organizacional es el entorno por el cual se rige una organización donde el reconocimiento es el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar la conducta laboral a lograr metas que favorezcan a la organización” (Carrión, 2018, p. 32).

El reconocimiento social direccionada hacia la realización personal La aceptación del reconocimiento como condición de satisfacción de nuestra búsqueda exige como principio regulador de las relaciones humanas, la inclusión un reconocimiento incondicional (Jalali, 2009)

d) reconocimiento económico

Los docentes tienen derecho a percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión y condición profesional (Reglamento Del Profesorado N°24029° y su Modificación Ley N° 25212, 2016). El reconocimiento económico que se la asigna a la labor docente, estudiando la importancia de las escalas de valoración docente y lo que significa la cualificación docente de cara al salario y retribuciones del docente (Medina, 2019 p. 25)

El reconocimiento a la carrera educativa para el docente de acuerdo a la eficiencia y excelencia educativa, en donde se considerará, tanto el desempeño como la contribución



del profesor a los mejores resultados del aprendizaje de los estudiantes.

2.2.3 relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral

Como indica palma (2005 que cito Carrión, 2018) indica que la infraestructura física, los medios y materiales, los incentivos economicos, la remuneracion, el reconocimiento, las políticas insntitucionales, considerados como factores de la satisfacción laboral influyen en el clima institucional. En ese sentido, existe una correlación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, porque la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0.631 con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanta más alta sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, se tendrá mayor satisfacción laboral (Ponce, Ruelas, y Flores, 2020, p. 9).

Ahmed, Khan, & Butt, (2012 como se citó en Manosalvas et al., 2015) uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento.

El comportamiento institucional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño y la satisfacción laboral un estado emocional que refleja comodidad satisfacción existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa es decir a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional (Mamani, 2016).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima. - nos referimos a una cultura que describe la forma de vida de la organización en



todos sus aspectos; constituye la manera institucionalizada de pensar y de actuar.

Satisfacción. - es un estado de conformidad con la actividad o acción realizada.

Percepción. – conjunto de mecanismos por las que un individuo conoce, se representa, juzga o se forma una impresión de alguien.

Comportamiento. – son actitudes, percepciones, resistencia, demostradas ante una situación o fenómeno.

Relaciones Sociales. – se refiere a la manera de intercambio de actitudes, costumbres entre las personas en una institución.

Capacidad. - Una capacidad se entendía como una clase especial de recurso es una forma de combinar los recursos disponibles es la habilidad de la firma para explotar y combinar recursos mediante rutinas organizacionales para cumplir un objetivo.

Reconocimiento. - informa al trabajador de forma clara y directa, sobre la eficacia de su ejecución, en referencia a su propio trabajo; y a la consecución de los objetivos planteados.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

La Institución Educativa Primaria N° 70537 Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Cabanillas, provincia de San Román, región Puno, fue creada con Resolución Directoral N° 5845-1997, cuenta con 15 secciones, un aula de innovación pedagógica, un departamento de educación física dos canchitas múltiples un patio central, un invernadero escolar, una cocina, un salón de usos múltiples, un quiosco y un cafetín escolar además dos baterías de servicios higiénicos, cabe destacar que las aulas son pequeñas con un aforo de 22 estudiantes

(Rodríguez, 2018 p. 32).

La Institución Educativa Primaria N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús, está ubicada en la zona urbana del distrito de Cabanillas, provincia de San Román, Provincia de Puno delimitada con la provincia de Lampa por el río Cabanillas. Las actividades socioculturales en las que se enmarca la Institución Educativa tenemos el aniversario del distrito de Cabanillas que se realiza el 15 de mayo, también el aniversario de la Institución Educativa se realiza el 18 de junio, la fiesta patronal de la virgen del Carmen (Rodríguez, 2018 p. 32).

Las principales actividades económicas son crianza de vacunos con producción de leche, yogurt y carne, crianza de auquénidos como: alpacas y llamas en las zonas de altura de Tincopalca, Aziruni, entre otras; en la agricultura tenemos el sembrado de productos como: quinua, oca, habas, alfalfa y los trabajos en la minería se realizan fuera de la localidad y de la región Puno como actividad de los padres de familia. Los



estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70537 Deústua, provienen de la localidad de Cabanillas, de sus comunidades y del distrito fronterizo de Cabanilla, provincia de Lampa, en la actualidad contamos con 291 estudiantes entre niñas y niños (Rodríguez, 2018 p. 33).

Se ha realizado acuerdos y convenios institucionales con la ONG Global Humanitaria Perú en la implementación de un Invernadero Escolar como herramienta pedagógica para el logro de los aprendizajes. También se ha realizado convenios interinstitucionales con la Policía Nacional del Perú en la implementación de un plan de revaloración y la formación de valores en los estudiantes de la Institución Educativa además del funcionamiento de las Brigadas de Autoprotección Escolar BAPes organizada con la cronogramación y participación activa de la AMAPAFA de la I.E (Rodríguez, 2018 p.33).

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Para realizar la investigación en el tiempo de cinco meses, ya que primero se solicitó la autorización para aplicar los instrumentos, y para que el señor director me concediera el permiso se le tuvo que mostrar la validación y confiabilidad de los dos instrumentos, posterior a ellos le pedí que me pueda facilitar el CAP no obtuve respuesta por parte de dirección, por lo que a tanta insistencia de mi parte al señor director accedió y me entregó un cuadro en Excel del personal docente actual, después se contactó con cada uno de los docentes para poder aplicarles los instrumentos pero como tampoco era de inmediato y algunos docentes no querían hacerlo, entonces cree en un formulario de Google y se les envié a los docentes les volví a enviar y reenviar para tener las respuestas de todos y me contacte con algunos de ellos para que me pudieran colaborar utilizando técnicas de conversación más amical, respetuosa y asiendo que fueran empáticos con el

prójimo.

Luego se vació los datos y procedió a operar según los objetivos planteados y cuando ya tenía mi borrador listo la plataforma había entrado en un periodo de receso

Y finalmente se pudo concluir con la investigación en un periodo de cinco meses.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Los materiales fueron recuperados de las investigaciones realizadas por diferentes autores que se mencionan:

- Para el clima institucional, al considerarse una variable influyente o independiente se estableció el cuestionario de los autores Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional (Mendoza, 2011).
 - **la confiabilidad.** – para la validez interna o confiabilidad de los instrumentos de investigación, se ha utilizado el coeficiente Alpha de Cronbach. El valor global obtenido es de 0.969, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada contribución de los ítems, analizados específicamente.

Confiabilidad por consistencia interna para Clima Institucional:

Cronbach's Alpha N	N of Items
,969	37

Validez. - La validez de contenido, fue realizada por juicio de expertos, cuyo valor de V de Ayken, es de $V = 1.0$.

- Los instrumentos de la variable satisfacción laboral, fue validada por Sonia Palma en 2005 en su tesis que evalúa la actitud del trabajador hacia su trabajo (Alegre, 2017).
- **la confiabilidad.** - La confiabilidad de la escala se obtuvo mediante el método de consistencia interna, siendo el valor del Alfa de Cronbach de 0.85 y se evidencia que a través de los índices de homogeneidad que los 26 ítems que conforman la escala son pertinentes ($\text{ritc.} \geq .20$).

Cronbach's Alpha N	N of Items
,852	27

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

Según Carrasco (2018) define que el universo o población es cualquier conjunto de individuos (u objetos) que tengan alguna característica común observable (p. 18). Por lo cual la población de la presente investigación está conformada por 22 sujetos entre docentes y administrativos que están trabajando en dicha institución que se describe de la siguiente manera en la tabla 1

Tabla 1

Profesores y profesoras de la institución educativa N°70 537 Cabanillas

Profesores de la IE	Fi	%
Varones	9	40.9 %
Mujeres	13	59.09 %
total	22%	100%

Fuente: cuadro de asignación de personal

Muestra intencional por conveniencia por lo que la muestra estará conforma por 22 sujetos entre profesores y profesoras, ya que solo esa cantidad de docentes laboral en la institución educativa.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

El estudio de la investigación es de carácter descriptivo–no experimental; donde se ha descrito las variables clima institucional y satisfacción laboral. Las asociaciones entre estas dos variables, estableciendo su grado de correlación sin pretender dar una explicación de causa y efecto sino más bien a lo que se busca llegar es minimizar el problema conociéndolo y superar los problemas propios del clima institucional.

Estadística inferencial: Usada en la investigación mediante el presente detalle

Hipótesis general: Se ha utilizado la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Pearson,

3.5.1. Prueba de hipótesis

3.5.2. Prueba estadística a usar:

El coeficiente de correlación “r” de Pearson cuantifica la fuerza de la relación entre las dos variables, esta toma valores comprendidos entre –1 y +1 pasando por 0

Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum fxydx dy) - (\sum fxdx)(\sum fyd y)}{\sqrt{[n(\sum fxdx^2) - (\sum fxdx)^2][n(\sum fyd y^2) - (\sum fyd y)^2]}}$$

Los resultados se hallaron con el paquete estadístico SPSS, versión 22. Escala de valores de Correlación: La escala que se utilizó para interpretar el grado de correlación que existe entre las dos variables de estudio (1 y 2) es la que se presenta a continuación:

Tabla 2

Grado de correlación según el coeficiente de correlación Pearson

Valor de:	Interpretación
± 1.00	Correlación perfecta
$\pm 0.90 \pm 0.99$	Correlación muy alta
$\pm 0.70 \pm 0.89$	Correlación alta
$\pm 0.40 \pm 0.69$	Correlación moderada
$\pm 0.20 \pm 0.39$	Correlación baja
$\pm 0.01 \pm 0.19$	Correlación muy baja
± 0.00	Correlación nula

Fuente: **prueba estadística r de Pearson**

3.6. PROCEDIMIENTO

La investigación se desarrolló planificadamente, primeramente, se solicitó permiso a dirección para aplicar los instrumentos de investigación, también se solicitó documentaciones como son; el CAP, organigrama, etc. Posteriormente de obtener los resultados de las encuestas aplicadas, se realizó todo el vaciado de datos en un documento Excel y se procedió a realizar las correlaciones entre variables y dimensiones de estudio.

- Se solicitó permiso a la institución educativa para la aplicación de los instrumentos para después recolectar los datos.
- Se ha procesado la información a través del paquete estadístico SPSS versión 23.
- Se ha organizado los resultados en tablas y figuras, consecuentemente se ha interpretado dichos datos.
- Los datos, se han sometido a la prueba de regularidad obteniendo resultados que permiten la estadística de prueba r de Pearson.



- Se realizó el informe, en base al documento aspectos formales de la segunda especialidad revisándolo y dándole una coherencia semántica.

3.7. VARIABLES

V_x Clima institucional

1. Dimensión 1: Comportamiento institucional
2. Dimensión 2: Capacidad organizacional.
3. Dimensión 3: Dinámica institucional

V_y Satisfacción laboral

1. Dimensión 1: Significación de la tarea.
2. Dimensión 2: Condición del trabajo.
3. Dimensión 3: Reconocimiento personal/social
4. Dimensión 4: Reconocimiento económico

3.8. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El procesamiento de datos se realizó en computadora con ayuda del Software Estadístico SPSS Inc. Ver 22, y en la hoja electrónica Excel 2013. El proceso a seguir en el tratamiento de datos es el siguiente:

Distribución porcentual de los datos en cuadros estadísticos: Se realizó la distribución de los datos en cuadros de distribución de frecuencias de doble entrada, los que sirven para determinar los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en los instrumentos de medición.

Interpolación de gráficos: Se realizó la interpolación de los datos en gráficos de barras o histograma de frecuencias, los cuales son de mayor comprensión y sencillez



para el entendimiento de la naturaleza de los resultados.

Estadística Descriptiva: en ella se ha utilizado las tablas de frecuencias absolutas y porcentuales.

Desviación estándar: este estadístico mide la variabilidad o el promedio de las desviaciones alrededor de la media aritmética.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Con el fin de cumplir con el propósito del estudio; determinar el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas; en una primera presentación se da a conocer la variable; clima institucional, según las dimensiones: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional; como segundo punto se observa el reporte de la variable satisfacción laboral de los docente, según las dimensiones: Significado de la tarea, condición del trabajo, reconocimiento personal, reconocimiento económico.

4.1.1. Reporte de la variable clima institucional en los docentes de la IE N° 70 537

Sagrado Corazón de Jesús

Tabla 3

Clima institucional en los docentes de la institución educativa N°70 537 Cabanillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	
	En desacuerdo	11	50,0	50,0
	De acuerdo	11	50,0	100,0
	Totalmente de acuerdo.	0	0,0	
	Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ Cabanillas.

Elaboración: La autora.

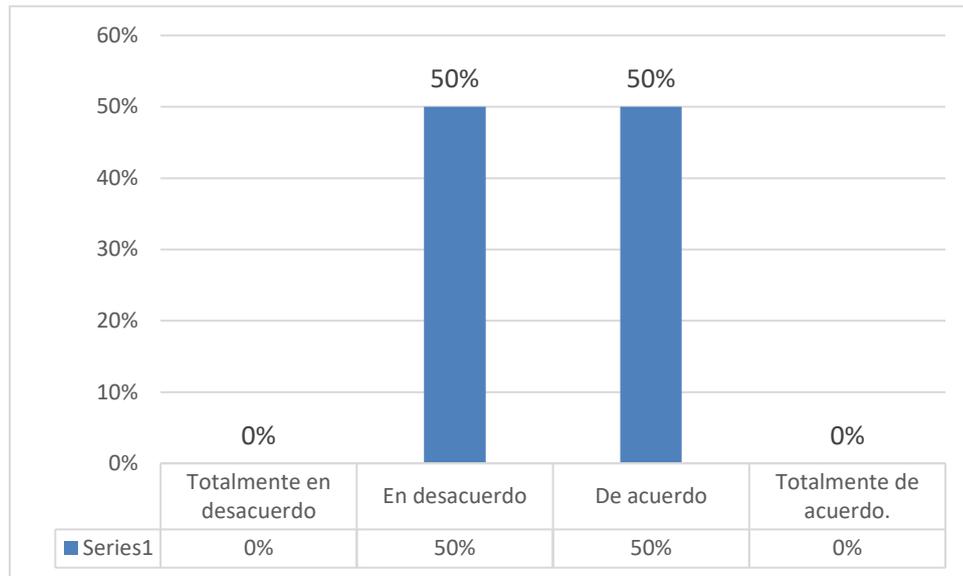


Figura 1 Clima institucional en los docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

Se da a conocer sobre el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” de Cabanillas. Nos indica el 50% que corresponde a 11 docentes de la institución están en desacuerdo sobre el clima institucional porque no ven que exista una organización pertinente y no hay una dinámica organizacional adecuada entre los miembros de la comunidad educativa por lo que no llevan un mensaje de información integrado; de igual forma el 50% que engloba a 11 docentes se sienten de acuerdo al clima institucional porque tienen una relación más cercana con el señor director por lo que con esos docentes existe una mayor comunicación y mayor involucramiento laboral .

En seguida se presentan los resultados de las dimensiones de la variable comportamiento institucional que corresponde a la encuesta a docentes de la mencionada organizacional.

Tabla 4

Comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa N° 70 537 Cabanillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5
	En desacuerdo	13	59,1	63,6
	De acuerdo	8	36,4	100,0
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	
	Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

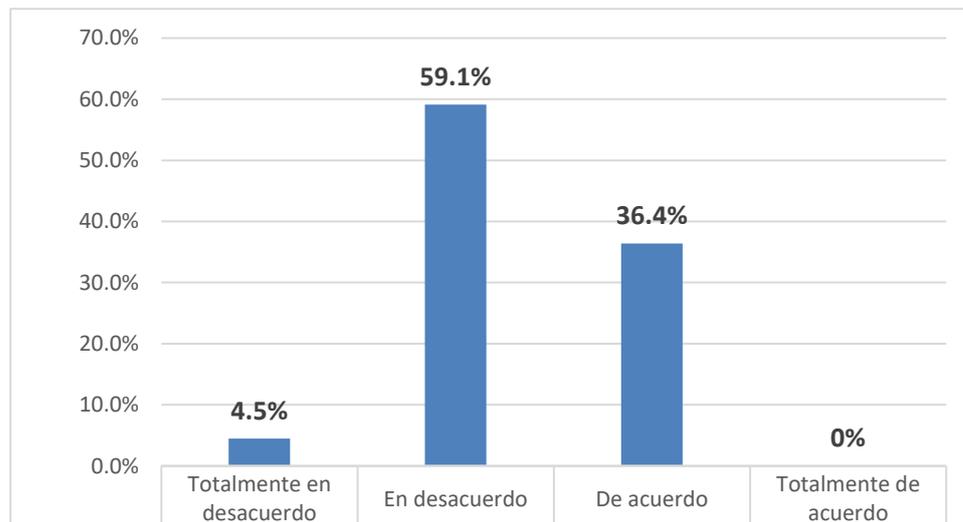


Figura 2 Comportamiento organizacional en los docentes de la IE SCJ N°70537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

Se especifica sobre la dimensión comportamiento organizacional de los docentes, se encuentra con un 4,5% que corresponde a 1 docente manifestando que está totalmente en desacuerdo con el comportamiento organizacional; por otro lado, el 59,1% que encierra a 13 docentes nos indican que están en desacuerdo al comportamiento organizacional porque no se sienten involucrados y no se percibe un ambiente cómodo

donde no se permite que los docentes y administrativos tengan un desempeño favorable en el trabajo; sin embargo el 36,4% correspondiente a 8 docentes expresan que están de acuerdo al comportamiento organizacional.

Tabla 5

Capacidad organizacional en los docentes de la institución educativa N° 70 537 Cabanillas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerda	0	0,0	0
En desacuerdo	9	40,9	40,9
De acuerdo	13	59,1	100,0
Totalmente de acuerdo.	0	0,0	
Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

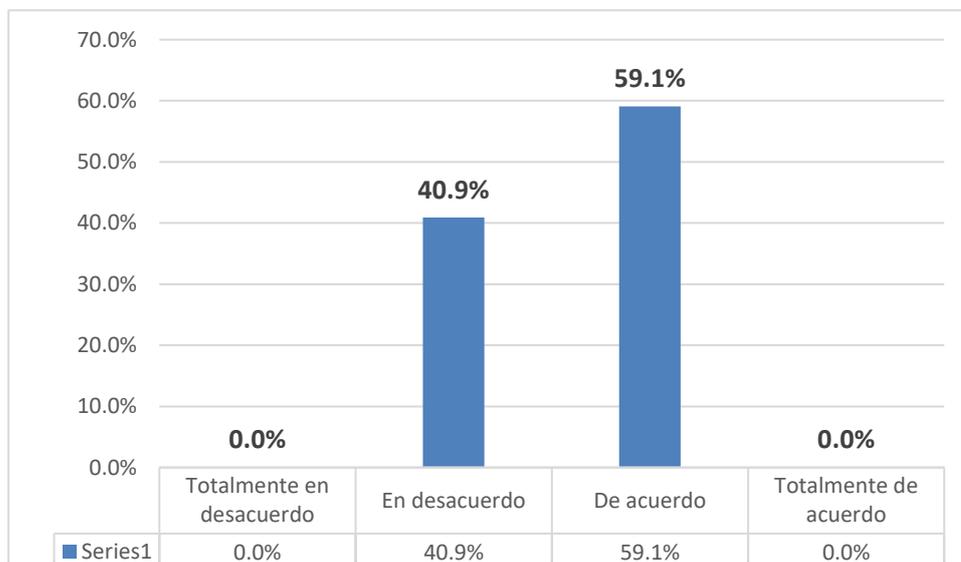


Figura 3 Capacidad organizacional en los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

Se detalla la dimensión de la capacidad organizacional de los docentes, donde el 40,9% que encierra a 9 docentes manifestando que se encuentran en desacuerdo a la capacidad organizativa en la institución porque observan que no hay liderazgo por lo que

no hay buenas decisiones estratégicas para el progreso de la institución educativa; por otro lado, el 59,1% que significa a 13 docentes indicando que están de acuerdo a la capacidad organizativa.

Tabla 6

Dinámica institucional en los docentes de la institución educativa N°70 537 Cabanillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0
	En desacuerdo	7	31,8	31,8
	De acuerdo	15	68,2	100,0
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0
	Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

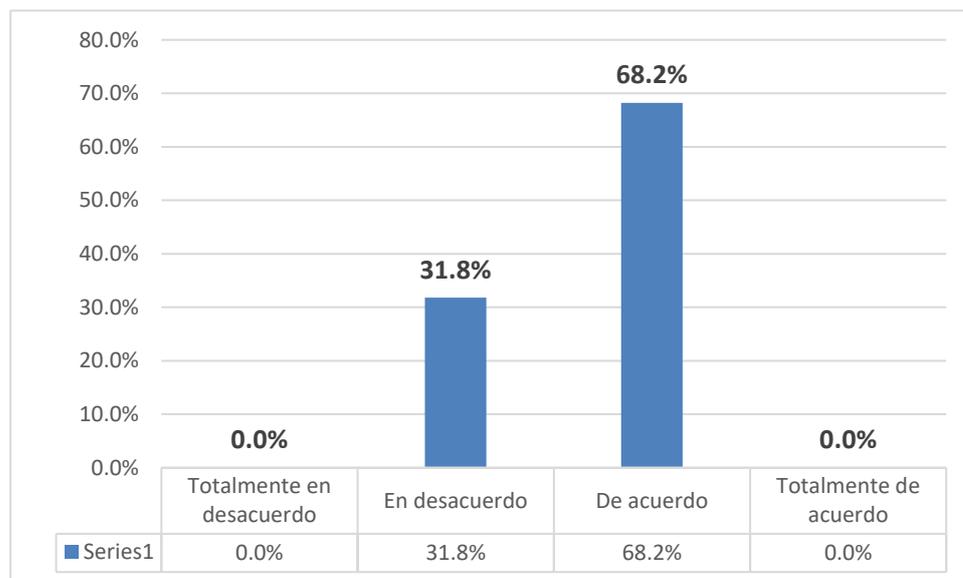


Figura 4 Dinámica institucional en los docentes de la IE SCJ N°70 537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

Se presenta los resultados de la dimensión dinámica institucional y se sabe que el 31,8% que representa a 7 docentes indican que se encuentran en desacuerdo con la dinámica institucional porque no existe un compartimiento institucional por lo tanto no



siguen la normativa interna estructural para tener un mismo mensaje con los interlocutores externos; por el contrario, el 68,2% correspondiente a 15 docentes declaran que están de acuerdo con la dinámica institucional.

4.1.2. Reporte de la variable satisfacción laboral en los docentes de la IE N°70 537

Sagrado Corazón de Jesús

El reporte de los resultados sobre la variable, satisfacción laboral, considerando sus cuatro dimensiones: Significado de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal/social y beneficios económicos, se presentan en las tablas siguientes.

Tabla 7

Reporte de la variable satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70 537 Cabanillas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Total en desacuerdo	0	0,0	0,0
En desacuerdo	2	9,1	9,1
Indeciso	20	90,9	100,0
De acuerdo	0	0,0	
Total acuerdo	0	0,0	
Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

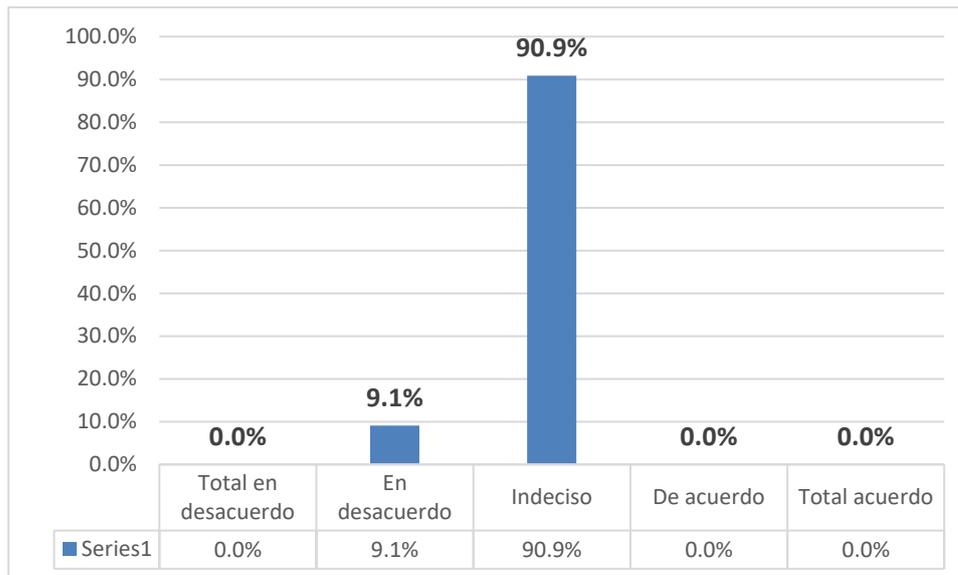


Figura 5 Satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 70 537 SCJ Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

Se detalla que la satisfacción laboral de los docentes al 9,1% que corresponde a 2 docentes mencionando que están en desacuerdo a la satisfacción laboral ya no hay un clima pertinente en cuanto a la relación con los demás miembros docentes y administrativos de la IE y el 90,9% que figura a 20 docentes indican que se sienten indecisos a la satisfacción laboral porque no tiene expectativas laborales de desarrollo o cambio porque también indican que no existe condiciones físicas y/o materiales de infraestructura en las aulas, tampoco beneficios remunerativos adecuados, y las políticas administrativas no están bien dirigidas para el bienestar y confortabilidad de todos los miembros de la institución.

Reporte de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Dentro de las dimensiones que es motivo de estudio de la variable satisfacción laboral, se presentan cada uno de ellos en tablas y figuras, a manera de descripción detallada, los cuales son: significado de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento

personal/social y beneficios económicos, que se detalla.

Tabla 8

Significación de la tarea en los docentes de la institucion N° 70 537 Cabanillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	0	0,0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0	0,0
	Indeciso	0	0,0	0,0
	De acuerdo	17	77,3	77,3
	Total acuerdo	5	22,7	100,0
	Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

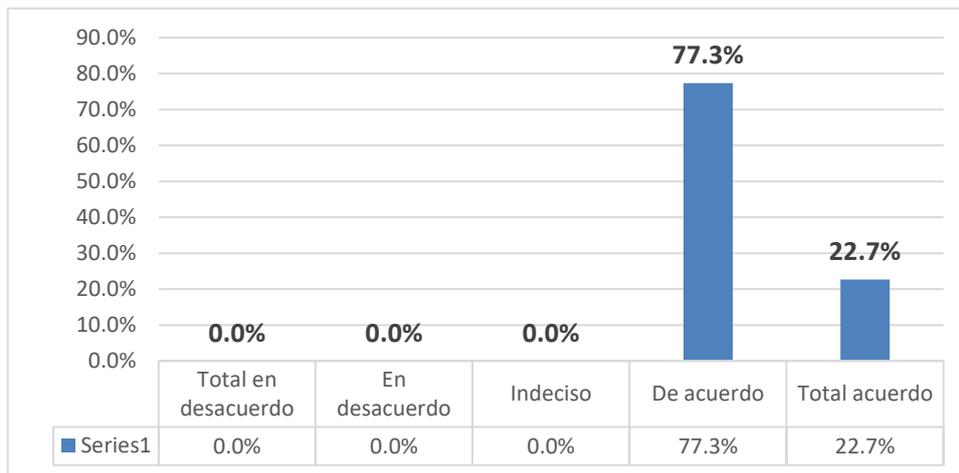


Figura 6 Significación de la tarea de los docentes de la IE SCJ N°70 537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

Se sabe y observa que el significado de la tarea es el 77,3% que representa a 17 docentes mencionando que están de acuerdo; así mismo el 22,7% representa a 5 docentes expresan el total acuerdo, ya que el docente muestra autonomía en sus experiencias de aprendizaje y en el empleo de su programación de su trabajo adecuándose a las herramientas necesarias para ello.

Tabla 9

Condición de trabajo de los docentes de la institución N°70537 Cabanillas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Total de acuerdo	0	0,0	0,0
En desacuerdo	4	18,2	18,2
Indeciso	14	63,6	81,8
De acuerdo	4	18,2	100,0
Total desacuerdo	0	0,0	0,0
Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

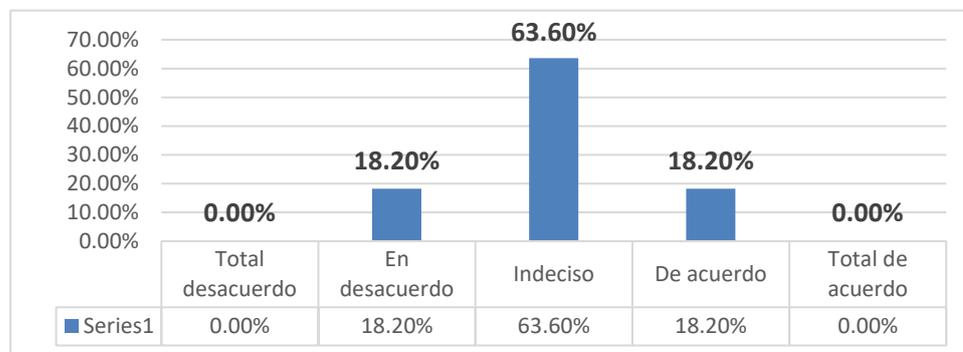


Figura 7 Condición del trabajo de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas

Fue

fuelle: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

Se da a conocer las condiciones de trabajo de los docentes; el 18,2% que engloba a 4 docentes indican que están en desacuerdo a las condiciones laborales, porque indican que no tienen condiciones físicas y materiales; a la vez el 63,6% que representa a 14 docentes se sienten indeciso a las condiciones laborales; y por último el 18,2% correspondiente a 4 docentes indican que se encuentran de acuerdo a las condiciones laborales .porque indican que la condición de trabajo es confortable, y que no sienten ningún tipo de presión en el trabajo porque muestran desinterés en las acciones que toman

Tabla 10

Reconocimiento personal/social de los docentes de la institución N°70 537 Cabanillas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Total desacuerdo	0	0,0	0,0
En desacuerdo	9	40,9	40,9
Indeciso	11	50,0	90,9
De acuerdo	2	9,1	100,0
Total acuerdo	0	0,0	
Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

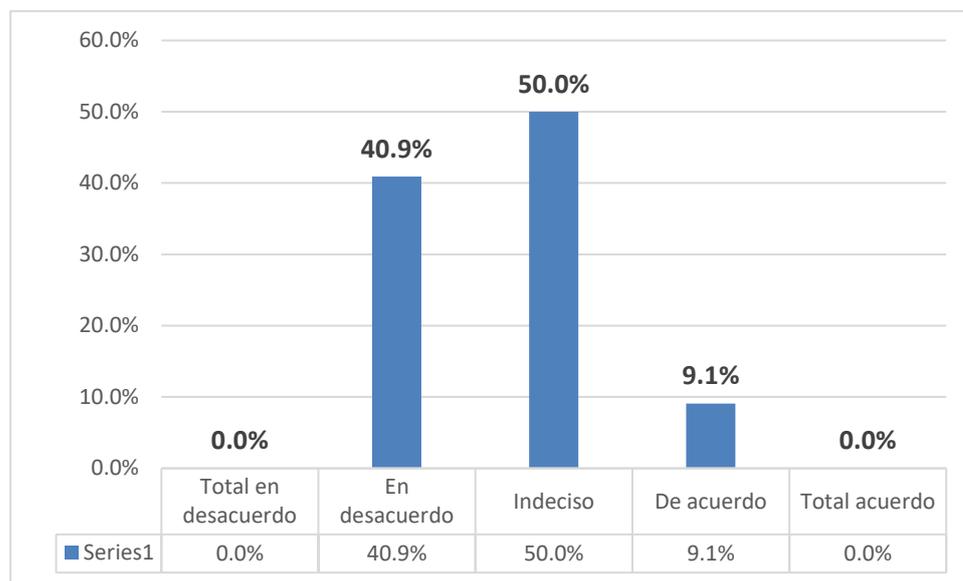


Figura 8 Reconocimiento personal/ social de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.

Elaboración: La autora.

Se presenta lo resultados de la dimensión reconocimiento personal /social se describe a un 40,9% que significa a 9 docentes mencionando en desacuerdo porque indican que no hay un salario pertinente al servicio y tampoco se cuenta con las compensaciones del trabajador; nos indican el 50,0% correspondiente a 11 docentes se sienten indecisos; y el 9,1% significa a 2 docentes establece el de acuerdo.

Tabla 11

Reconocimiento económico de los docentes de la institución educativa N° 70 537 Cabanillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Total desacuerdo	1	4,5	4,5
	En desacuerdo	7	31,8	36,4
	Indeciso	11	50,0	86,4
	De acuerdo	2	9,1	95,5
	Total acuerdo	1	4,5	100,0
	Total	22	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

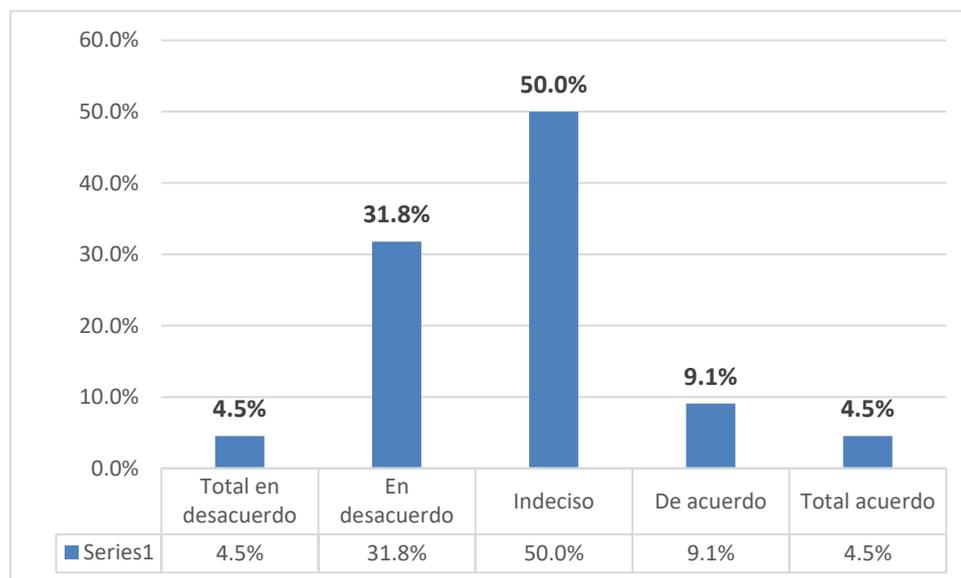


Figura 9 Reconocimiento económicos de los docentes de la IE SCJ N° 70 537 Cabanillas

Fuente: Encuesta a docentes I.E SCJ N° 70 537 Cabanillas.
Elaboración: La autora.

Se da a conocer sobre los beneficios económicos en los docentes que indican que el 4,5% que representa a 1 docente menciona que se encuentran en total desacuerdo a los beneficios económicos porque no ven los beneficios; a la vez el 31,8% que engloba a 7 docentes que mencionan estar en desacuerdo a los beneficios económicos; seguido del 50,0% representando a 11 docentes que están indecisos a los beneficios económicos, porque la labor que desempeñan no les permite cubrir sus deseos y tampoco ven un valor



a sus esfuerzos; a su vez el 9,1% que conforman a 2 docentes demuestran estar de acuerdo a los beneficios económicos, porque la dirección valora el esfuerzo que ponen en su trabajo; y por último el 4,5% que es a 1 docente que menciona estar totalmente de acuerdo a los beneficios económicos.

4.1.3. Correlación de variables para prueba de hipótesis

Se presenta la correlación de variables, para comprobación de hipótesis, para este hecho se aplica el estadístico de prueba de la “r” de Pearson, haciendo uso del software SPSS v, 25.

Para dicho propósito se recurrirá a los resultados logrados observados anteriormente en tabla y figuras, considerando las variables: clima institucional y satisfacción laboral; para dicho fin como se mencionó se recurrirá al estadístico de prueba Pearson, con una significancia del 0,05.

Prueba de hipótesis general.

Planteamiento de Hipótesis

H₀ No existe relación alguna entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes en la institución Educativa N° 70 537 de Cabanillas.

H₁ Existe alguna relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes en la institución Educativa N° 70 537 de Cabanillas.

Nivel de confianza del 95% o sea $\alpha = 0,05$

Toma de decisiones

Si $p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₀ (hipótesis nula)

Si $p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₁ (hipótesis alterna).

Resultados de la correlación de variables

Tabla 12

Correlación de variables clima institucional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70 537 - Cabanillas

	Clima Institucional	Satisfacción Laboral	
Clima Institucional	Coeficiente de Correlación	1	0,463*
	Sig. (bilateral)		0,030
	N	22	22
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,463*	1
	Sig. (bilateral)	0,030	
	N	22	22

*. Existe correlación significativa con 0,05 de nivel (bilateral).

Toma de Decisión:

La tabla 12, muestra que $0,030 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto indica la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 de Cabanillas. El coeficiente de correlación $r = +0,463$; corresponde al intervalo $+0,40$ y $+0,69$ e indica la existencia de un grado moderado de correlación. Es decir, el comportamiento organizacional, la capacidad organizativa y dinámica institucional tiene relación directa con la satisfacción laboral en las condiciones del trabajo, significado de la tarea, el reconocimiento y los beneficios económicos.

Prueba de hipótesis estadística específica 1.

Planteamiento de Hipótesis

H_0 No existe ninguna relación entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70537 de Cabanillas.

H_1 Existe alguna relación entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70537 de Cabanillas.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$



Toma de decisión

Si $p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_0

Si $p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H_1

Resultados de la correlación de variables

Tabla 13

Correlación de variables comportamiento institucional y la satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70 537 - Cabanillas

		Comportamiento Organizacional	Satisfacción Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,442*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	22	22
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,442*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	22	22

*. Existe una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Toma de Decisión:

la tabla 13 indica que el valor es $0,040 < 0,05$ permite rechazar la hipótesis nula (H_0) para aceptar la hipótesis alterna (H_1); esto indica la existencia de una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas. El coeficiente de correlación $r = +0,442$; se ubica en el intervalo $+0,40$ y $+0,69$ ello indica la existencia de una relación positiva moderada. Es decir, la conducta, el respeto, la apertura a la comunicación, el compromiso tiene relación directa con la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis estadística específica 2.

Planteamiento de Hipótesis

H_0 No existe ninguna relación entre la capacidad organizacional y satisfacción

laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70537 de Cabanillas.

H₁ Existe alguna relación entre la capacidad organizacional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70537 de Cabanillas.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Toma de decisión

Si $p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₀

Si $p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₁.

Resultados de la correlación de variables

Tabla 14

Correlación de variables capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70 537 - Cabanillas

		Capacidad Organizativa	Satisfacción Laboral
Capacidad Organizativa	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	22	22
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	22	22

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

Toma de Decisión:

La tabla 14 indica que $0,000 < 0,01$ permite rechazar la hipótesis nula (H₀) para aceptar la hipótesis alterna (H₁), esto indica la existencia de una relación directa y significativa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas. El coeficiente de correlación $r = +0,588$; corresponde al intervalo $+0,40$ y $+0,699$ indica la existencia de una relación positiva moderada. Esto implica que, la distribución de tareas, la gestión, estrategias, el monitoreo, áreas, comisiones tiene relación directa con la satisfacción laboral

Prueba de hipótesis estadística específica 3.

Planteamiento de Hipótesis

H₀ No existe ninguna relación entre la dinámica institucional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa N° 70537 de Cabanillas.

H₁ Existe alguna relación entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Toma de decisión

Si $p > 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₀ (hipótesis nula)

Si $p \leq 0,05 \Rightarrow$ Se acepta H₁ (hipótesis de investigación).

Tabla 15

Correlación de variables la dinámica institucional y la satisfacción laboral en docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas

		Dinámica Institucional	Satisfacción Laboral
Dinámica Institucional	Correlación de Pearson	1	0,694**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	22	22
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,694**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	22	22

** . Existe correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de Decisión:

La tabla 15 muestra el valor de $0,000 < 0,01$ esto permite rechazar la hipótesis nula (H₀) para aceptar la hipótesis alterna (H₁), esto significa que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas. El coeficiente de



correlación $r = +0,694$; corresponde al intervalo $+0,40$ y $+0,699$. Esto indica la existencia de una relación positiva moderada. Es decir, la distribución de tareas, la gestión, estrategias, el monitoreo, áreas, comisiones tiene relación directa con la satisfacción laboral.

4.2. DISCUSIÓN

La razón principal del presente investigación es afirmar la importancia del clima institucional y como este repercute en el satisfacción laboral, puesto que los docentes de la institución educativa N°70537 de Cabanillas demuestran demasiadas falencias en lo que respecta al manejo del clima institucional, después de comprobarse las hipótesis según las variables de investigación se ha logrado hallar una conexión relevante verdadera media entre el clima institucional y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70 537 de Cabanillas.

Los resultados encontrados en esta investigación, revela la existencia de una correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima Institucional y satisfacción laboral; lógicamente significa que a buen nivel de clima institucional, le corresponde, altos niveles de satisfacción laboral. Este resultado corrobora conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado la relación entre los mismos constructos (Manosalvas et al., 2015).

Como también se establece que las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento están significativamente relacionadas con la productividad; un buen manejo de estas variables puede contribuir positivamente a un aumento de la competitividad (Chiang & Ojeda, 2013)

El estudio (Carrión, 2018) indica que los trabajadores no gozan de un adecuado



clima organizacional y evidencia que no están satisfechos laboralmente, por temas de conformismo y una seguridad laboral contractual inapropiada. En su investigación, se ha logrado determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, cuyo valor fue de -0,57, este resultado indicó que la relación es negativa y moderada entre las variables de estudio.

Así mismo, los resultados encontrados en otra investigación también vio la correlación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y liderazgo directivo como se halló una alta correlación positiva así afirma (Simbron & Sanabria, 2020) concluyo con el análisis de correlación de Pearson $r = 0,832$ para el liderazgo directivo y clima organizacional, $r = 0,834$ para liderazgo directivo y satisfacción laboral, $r = 0,902$ para clima organizacional y satisfacción laboral.

Entonces existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes; en el trabajo de (Mendoza, 2011) llega a la conclusión que existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño en los resultados obtenidos se demuestra que hay relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente, en nuestro estudio respecto a la variables clima institucional se ha logrado una correlación positiva media el cual es favorable al presente estudio; por otro lado, se observa el nivel de significancia de 0,030 el cual es inferior a 0,05 además la correlación es positiva media en 0,463.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes en la Institución Educativa N° 70 537 del distrito de Cabanillas, cuyo indicador es el coeficiente de correlación $r = +0,463$; que fundamenta esta conclusión, dicho coeficiente se ubica en el intervalo $+0,40$ y $+0,69$, esto significa que existe una relación positiva moderada. Es decir, el comportamiento organizacional, la capacidad organizativa y dinámica institucional tiene relación directa con la satisfacción laboral en las condiciones del trabajo, significado de la tarea, el reconocimiento y los beneficios económicos. se logra 21.4% explicando que la variable clima institucional es dependiente en un 21.4% a la variable satisfacción laboral, por el contrario, el 78.6% de las variables son independientes

SEGUNDA: Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 del distrito de Cabanillas. Es así que el coeficiente de correlación $r = +0,442$, fundamenta la conclusión; dicho coeficiente se ubica en el intervalo $+0,40$ y $+0,69$ que significa la existencia de un grado moderado de correlación. Es decir, la conducta, el respeto, la apertura a la comunicación, el compromiso tiene relación directa con la satisfacción laboral. se logra 19.5% dando a entender que la variable comportamiento organizacional es dependiente en un 19.5% a la variable satisfacción laboral, por el contrario, el 80.5% de las variables son independientes.



TERCERA: Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 del distrito de Cabanillas. De manera que el coeficiente de correlación $r = +0,694$; que según tabla de decisión se ubica entre $+0,40$ y $+0,699$ fundamenta la conclusión, esto significa que existe una relación de grado moderado. Es decir, la distribución de tareas, la gestión, estrategias, el monitoreo, áreas, comisiones tiene relación directa con la satisfacción laboral, se logra 34.6% dando a entender que la variable capacidad organizacional es dependiente en un 34.6% a la variable satisfacción laboral, por el contrario el 65.4% de las variables son independientes.

CUARTA: Existe una relación directa y significativa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 70 537 de Cabanillas. De manera que el coeficiente de correlación $r = +0,694$, fundamenta la conclusión a la vez que este coeficiente se única en el intervalo $+0,40$ y $+0,699$ lo que indica la existencia de dicha relación positiva de grado moderado. Es decir, el estímulo, la toma de decisiones, la flexibilidad, el apoyo, asertividad, la innovación y transparencia tiene relación directa con la satisfacción laboral, se logra 48.2% dando a entender que la variable dinámica institucional es dependiente en un 48.2% a la variable satisfacción laboral, por el contrario, el 51.8% de las variables son independientes.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda A la Dirección de la Institución Educativa en la organización de talleres de capacitación, charlas que llamen a la sensibilización de los trabajadores fomentando un clima institucional adecuado, una comunicación asertiva y la integración entre docentes lo que contribuirá al óptimo desempeño de los colaboradores de la institución. donde se planteen y resuelvan los conflictos latentes o manifiestos entre el personal.

SEGUNDA: Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de San Román, atender aspectos que permitan mejorar el comportamiento institucional difundir los objetivos estratégicos de la institución de manera clara y sencilla de entenderla y se debe de apoyar para poder lograr los objetivos institucionales y reconocen gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva e incentivar en los docentes un dominio de un saber que es el pedagógico, para que se fomente la satisfacción laboral porque a mayor el desarrollo de satisfacción laboral, que podría llevar a la institución a obtener estándares de excelencia.

TERCERA: docentes de la Institución Educativa N° 70 537 de Cabanillas, Considerar la información obtenida en la presente investigación, para mejorar las condiciones del clima institucional en la institución y por ende la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución en mención, por lo tanto, que se recomienda a la dirección ejecutivo de la institución tomar en cuenta esta investigación.

CUARTA: Exhorto a los docentes de la institución educativa a capacitarse permanentemente en lo que respecta a clima organizacional y diversificación curricular para que de esta forma los docentes tengan empatía, que conozcan y sepan



desarrollar y diversificar el currículo para adaptarlo de acuerdo a las necesidades y características de la institución educativa, revalorando sus costumbres, sobre todo su identidad cultural.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. E. (2012). *Clima oraganizacional de una institución educativa de vantanilla segun la perpectiva de los docentes* [universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1198/1/2012_Guillén_Compr ensión lectora y rendimiento académico en alumnos de 5° grado de primaria de una institución educativa policial del Ca
- Alegre, R. C. (2017). *satisfacción laboral y sindrome de burnout en capacitadores de una empresa de call center de Lima Metropolitana.*
- Bautista, J. A. (2018). El nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas y privadas en el nivel primario del medio urbano de la ciudad de Puerto Maldonado-2016. In *Tesis.*
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1466694>
- Blas, E. K. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018.* universidad San Pedro.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bonilla, R. O. (2015). Gestion Educativa. In *Integra Educativa: Vol. II* (pp. 215–231).
<https://bit.ly/2rfqLVi>
- Bonillo, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11(2002), 189–200. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Bustinza, M. P. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Zona Lago Ilave.*
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16169>



- Carrión, B. J. (2018). *Relacion_entre_clima_organizacional_y_cultura_de_s.* Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Chiang, M., & Ojeda, F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres 1 2. *Contaduría y Administración*, 58, 39–60.
- Coluccio, A., Muñoz, C., & Rodrigo, F. (2016). Análisis del clima situacion contractual y su relacion con satisfaccion laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Universidad Catolica de Santa Maria*, 1(3), 1–149.
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=108725640&lang=es&site=ehost-live%5Cnhttp://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/415%5Cnhttp://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/3594/Aldave Loayza, A?daJuvixa.pdf?sequenc](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=108725640&lang=es&site=ehost-live%5Cnhttp://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/415%5Cnhttp://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/3594/Aldave_Loayza_A?daJuvixa.pdf?sequenc)
- Davila, J. C. (2012). *La doble dimension de una capacidad organizacional*. 25(44), 11–37.
- Direccion de tutoria y orientacion educativa. (2012). *CLIMA-INSTITUCIONAL- CONVIVENCIA* (p. 32).
- Hernández, J. (2017). Capacidades tecnológicas y organizacionales de las empresas mexicanas participantes en la cadena de valor de la industria aeronáutica. *Economía Teoría y Práctica*, 47, 65–98.
<https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/472017/hernandez>
- infocapitalhumano.pe. (2016). *satisfaccion laboral: el 76% de peruanos no es fafeliz en su trabajo*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Jalali, M. (2009). Ciudadanía, justicia social y la lucha por el reconocimiento.



Pensamiento Jurídico, 26, 93–112.

- Mamani, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015. In *Resolucion*. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/503>
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Nieves, J. (2015). el clima organizacional y la satisfaccion laboral un analisis cuantitativo riguroso. *AD-Minister*, 26, 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Medina, I. L. (2019). Economía de la educación y comportamiento del profesorado en el mercado laboral Latinoamericano. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Mendoza, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Educación Inicial de la Red N° 9 - Callao*. 95. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relacion entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relacion%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%BA9%20Callao.pdf)
- reglamento del profesorado N°24029° y su modificacion ley N° 25212, 5 (2016).
- Ocsa, C. M., & Huayra, Y. P. (2017). condiciones del trabajo del personal del area de mantenimiento de la empresa DCR mineria y construcción de Arequipa 2017. In *Jurnal Keperawatan. Universitas Muhammadiyah Malang* (Vol. 4, Issue 1). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Ponce, Lucas; Ruelas, Marco; y Flores, L. (2020). Revista Innova Educación. *Revista Innova Educación*, 2(4), 650–667. file:///C:/Users/MI_Pc/Downloads/187-Texto



del artículo-505-5-10-20211207.pdf

- Rodriguez, J. L. (2018). *escaso desarrollo de habitos de lectura en los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa primaria N° 70537 Deustua - Cabanillas*.
- Rodriguez, L. (2012). *Condiciones del trabajo docente: aportes de Mexico en un estudio Latinoamericano*. 12, 18–27.
- Ros, M., & Grad, H. (2014). *El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP*.
- Rosas, R. J. (2018). *Clima institucional; Comportamiento institucional; Capacidad organizacional; Dinámica institucional*. San Pedro.
- Sánchez, M. C., & Sánchez, P. (2018). Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: Study in Spain and findings in other countries. *Maderas: Ciencia y Tecnologia*, 20(4), 641–660. <https://doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>
- Simbron, S. F., & Sanabria, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- SINEACE. (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de educación básica* (p. 60). <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/modelo-de-acreditacion-para-instituciones-de-educacion-basica.pdf>
- Zabalza, M. A. (1995). *dinamica institucional de las escuelas y calidad de la educación*.



ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: El clima institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N°70 537 “Sagrado Corazón de Jesús” Cabanillas.

Problema de investigación	hipótesis	objetivos	variable	dimensiones	Criterios/escala	DISEÑO
<p>General ¿Cuál es el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70537 de Cabanillas?</p>	<p>General ¿Existe relación significativa entre el clima institucional y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70537 de Cabanillas?</p>	<p>General Determinar en clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa N° 70537 de Cabanillas</p>	<p>X Clima institucional</p>	<p>Comportamiento institucional Capacidad organizacional Dinámica institucional</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)</p>	<p>Investigación descriptiva de diseño correlacional. M...Ox ® Oy</p>
<p>Específicos ¿Cuál es la relación entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas?</p> <p>¿Cuál es la relación significativa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas?</p>	<p>Específicos Existe relación significativa entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas. Existe relación significativa entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas. Existe relación significativa entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas</p>	<p>Específicos Determinar la relación entre el comportamiento institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas. Determinar la relación entre la capacidad organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas. Determinar la relación entre la dinámica institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 70537 de Cabanillas.</p>	<p>Y Satisfacción laboral</p>	<p>Significación de la tarea. Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y/o social. Beneficios económicos.</p>	<p>Total acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indeciso (I) En desacuerdo (D) Total desacuerdo (TD)</p>	<p>Donde M: muestra de estudio. O: datos obtenidos R: relaciones entre variables.</p>

Operacionalización de la variable clima institucional

VARIABLE	INDICADORES		ITEMS
Clima institucional	Comportamiento Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Capacidad Organizacional		
	Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de organizar y planificar - Posee capacidad de tomar decisiones. 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad para tomar criterios. - Posee capacidad para liderar. - aprendizaje continuo. - Demuestra su capacidad para construir confianza 	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Satisfacción Laboral	Significación de La tarea	f) Motivacional	1, 2,3, 4,5,
	Condición del trabajo	g) Estabilidad	6,7,8,9,10
	reconocimiento personal/social	h) Supervisión i) reconocimiento j) Política organizacional	11,12,13,14,15,16,27
	Reconocimiento económico	k) Salario l) Condiciones laborales m) Seguridad laboral	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,2



ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DIRECTORES Y DOCENTES

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docentes en las Instituciones Educativas. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Te agradezco por tu colaboración

Estimada profesora lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo
4 = Totalmente de acuerdo

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1 ..Totslm. En desacuerdo	2 .En desacuerdo	3. De acuerdo	4 . Totalm. De acuerdo
01	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.				
02	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados				
03	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo				
04	Considera que el personal que labora en la institución está				
05	El personal de la institución posee y conoce el reglamento				
06	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.				
07	El director comparte información y mantiene informado a su				
08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las				
09	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante				
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.				
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.				
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.				
13	El director promueve el trabajo en equipo.				
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.				



16	Prevee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.				
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.				
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias				



		1 .. Totslm. En desacuerdo	2 .En desacuerdo	3. De acuerdo	4 . Totalm. De acuerdo
19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten				
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por				
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas				
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.				
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.				
DINÁMICA INSTITUCIONAL					
2 4	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento				
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/0				
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aún cuando no				
28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo				
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.				
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.				
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.				
32				
33	Tiene predisposición por aprender de los demás.				
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos				
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas				
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones				
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.				

Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional, Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación.2003. Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,200



ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTALMENTE DE ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTALMENTE EN DESACUERDO	TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin					
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					



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

Fuente: (Alegre, 2017) satisfacción laboral SL. SPC de Sonia Palma en 2005, utiliza la técnica de Likert para medir aspectos positivos como negativos; estos son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.