



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO
SAN CARLOS DE PUNO 2022

PRESENTADA POR:

JOSE ELI CHURAYRA CHURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

NOMBRE DEL TRABAJO

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACC
IÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
GLORIOSO SAN CARLOS DE PUNO 2022
"

AUTOR

JOSÉ ELÍ CHURAYRA CHURA

RECUENTO DE PALABRAS

14240 Words

RECUENTO DE CARACTERES

75882 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

76 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 3, 2024 10:31 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 3, 2024 10:32 PM GMT-5

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dr. David Ruelas Vargas
DOCENTE - UNA
FCEDUC

Juan Jared Luque Coyis
CIP. 116625

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO
SAN CARLOS DE PUNO 2022**



PRESENTADA POR:
JOSE ELI CHURAYRA CHURA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE



Dr. EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO

PRIMER MIEMBRO



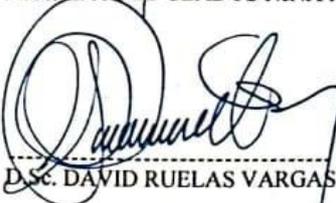
Dra. KAREN ZULMA ORTEGA GALLEGOS

SEGUNDO MIEMBRO



M.Sc. HAYDEE GLADYS NINA MAMANI

ASESOR DE TESIS



D.Sc. DAVID RUELAS VARGAS

Puno, 20 de octubre del 2023

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos de Puno 2022.

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.



DEDICATORIA

El actual trabajo tiene como dedicatoria a todos aquellos que hacen posible la realización de esta tesis, así como también a mi madre que apoya en todo momento, en lo moral y económico, para lo cual estoy eternamente agradecido.



AGRADECIMIENTOS

A mi madre por apoyarme en todo el proceso de mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	2
1.1.1. Clima organizacional	2
1.1.2. Dimensión satisfacción laboral.	9
1.1.3. Marco conceptual	11
1.2. Antecedentes	12
1.2.1. Internacional	12
1.2.2. Nacional	15
1.2.3. Local	18

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	21
2.2. Enunciados del problema	22
2.2.1. Problema general	22
2.2.2. Problemas Específicos	22
2.3. Justificación	23
2.4. Objetivos	23
2.4.1. Objetivo general	23
2.4.2. Objetivos específicos	23
2.5. Hipótesis	24

iv



2.5.1. Hipótesis general	24
2.5.2. Hipótesis específicas	24
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Lugar de estudio	25
3.2. Población	25
3.3. Muestra	25
3.4. Método de investigación	26
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	26
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Prueba de normalidad	32
4.2. Contrastación de hipótesis general	33
4.3. Contrastación de hipótesis específica 1	36
4.4. Contrastación de hipótesis específica 2	38
4.5. Contrastación de hipótesis específica 3	41
4.6. Discusión	43
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	57



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Operacionalización de variables	28
2. Escala de Alfa de Cronbach	30
3. Análisis de confiabilidad de nuestro instrumento	30
4. Lista de expertos.	31
5. Prueba de normalidad kolmogorov	32
6. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral determinada por la prueba de correlación de Rho Spearman.	34
7. Prueba de correlación según rho Spearman entre la autonomía y la satisfacción laboral.	36
8. Prueba de correlación según rho Spearman entre la motivación y la satisfacción laboral.	39
9. Prueba de correlación según rho Spearman entre el liderazgo y la satisfacción laboral.	41



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre factores de clima organizacional y satisfacción de los trabajadores.	35
2. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral	37
3. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral.	40
4. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral.	42
5. Valores a nuestras preguntas	63
6. Base de datos de los encuestados.	64
7. Análisis de confiabilidad (alfa de crombach)	64
8. Prueba de normalidad	65
9. Correlación clima organizacional y satisfacción laboral.	65



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Fichas de validación	58
2. Cuestionario sobre motivación laboral y gestión administrativa	59
3. Matriz de consistencia	60
4. Programa SPSS	63



RESUMEN

La actual exploración denominada Clima organizacional y satisfacción laboral de los maestros de la I.E.S. Glorioso San Carlos, parte con el siguiente propósito Plantear en qué medida se vincula el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Maestros de la I.E.S. Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022, la investigación tuvo lugar en la ciudad de Puno específicamente en el colegio Glorioso Colegio Nacional de San Carlos, teniendo como participantes a los docentes del plantel mencionado, como población y muestra se tuvo a 116 maestros, la exploración es de naturaleza no experimental con diseño correlacional transversal, como compendio de información se tuvo la encuesta, con 30 ítems para la cual se pudo obtener un análisis de confiabilidad de 0.983 alfa de Cronbach. Los hallazgos indican una relación fuerte, positiva y estadísticamente representativa entre la satisfacción laboral y el ambiente organizacional. La coeficiencia de vinculación entre Spearman y RH es 0,784 y el valor p está por debajo del umbral de significancia ($P = 0,000 < 0,005$). En definitiva, el estudio concluye que los profesores tendrán mejores niveles de satisfacción laboral si creen que su empresa tiene un entorno adecuado, y viceversa.

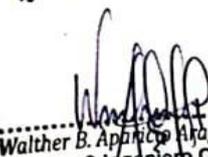
Palabras clave: Autonomía, clima organizacional, motivación, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation called Organizational climate and job satisfaction of the teachers of the Glorioso San Carlos Secondary Educational Institution, starts with the following objective: Determine to what extent the Organizational Climate is related to Job Satisfaction in the Teachers of the Glorioso Nacional Secondary Educational Institution "San Carlos" of Puno 2022, the research took place in the city of Puno specifically in the Glorioso Colegio Nacional de San Carlos school, having as participants the teachers of the aforementioned campus, as a population and sample there were 116 teachers, the research It is of a non-experimental nature with a cross-sectional correlational design. The survey was used as data collection, with 30 items for which a reliability analysis of 0.983 Cronbach's alpha could be obtained. The results found show that there is a high, direct and significant correlation between the organizational climate and job satisfaction. Spearman's rho correlation coefficient is 0.784 with a p-value lower than the significance level ($P=0.000 < 0.005$), finally it is concluded that as long as teachers perceive an adequate organizational climate, their levels of job satisfaction will be higher and vice versa.

Keywords: Autonomy, organizational climate, motivation, job satisfaction.

V. B.



Walther B. Aparicio Aragón Ph. D.
M. Sc. & Ingeniero Químico
DOCENTE PRINCIPAL a D.E.
REG. CP 30291

INTRODUCCIÓN

Un conjunto de individuos que colaboran y asignan trabajo de manera sensata para lograr un objetivo compartido se llama organización (Estrada et al., 2019). Teniendo este concepto en consideración el autor Armijos (2017) menciona que, dado que los procedimientos y estructuras en el lugar de trabajo tendrán una impactación representativa en el funcionamiento de los individuos, la percepción tiene que ver con estas cosas. Podemos determinar los múltiples estímulos que los empleados encuentran en el contexto de su empleo y cómo describen su ambiente de trabajo (también conocido como clima organizacional) examinando los diversos aspectos de las percepciones de los empleados sobre su lugar de trabajo. Vale decir que según Chiavenato (2009) las organizaciones son herramientas sociales que permitirían a los individuos contribuir y trabajar juntas para lograr metas que serían imposibles de lograr por separado. Constituyen un sistema de cooperación racional, en el que los individuos deciden ayudarse unos a otros a lograr objetivos compartidos.

En el capítulo I Se ha abordado los asuntos teóricos que mantienen el planteamiento. Se hizo un breve repaso de La formulación del problema. También se realiza la hipótesis de investigación. El capítulo concluye justificando el estudio y mencionando los propósitos de la exploración.

En el capítulo II Se introducen los precedentes y el contexto teórico que se ha requerido para entender el sentido de esta exploración. Allí se mantendrá los estudios que han realizado otros grandes investigadores, culmina con el marco conceptual.

En el capítulo III Se establece la localización geográfica de la investigación, el periodo, población y muestra, diseño estadístico y todo el procedimiento que se aplicó en la investigación. El capítulo concluye con un breve análisis de hallazgos.

En el capítulo IV se visualiza los hallazgos, conclusiones, recomendaciones y una reseña de la bibliografía que se dio uso en esta investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Clima organizacional

El autor Sandoval (2020) según la definición dada por los miembros de la organización, el entorno de jornada comprende estructura, comunicación, motivación, estilo de liderazgo y recompensas. Todos estos elementos tienen un impacto directo en la conducta y rendimiento de las personas. Esto se conoce como clima organizacional. Además, según Hodgetts y Altman (1985), “el ambiente organizacional es un conjunto de particularidades de la localización de jornada percibida por las personas que allí trabajan y que sirve como fuerza primaria para incidir en su comportamiento laboral”, conforme a las opiniones dadas por los mencionados autores de acuerdo a Carbajal (2020) las personas son vitales para las organizaciones, razón por la cual se da más consideración a los recursos humanos. Les preocupa cómo se percibe internamente a la organización, y una percepción positiva sin duda tendrá un impacto positivo en la conducta del personal, lo que es ventajoso para la entidad en su conjunto.

Así mismo Pérez et al. (2006) ha conceptualizado el clima institucional como el entorno que cada miembro de un grupo o institución construye, a partir de interacciones significativas, dinámicas, afectivas y en constante cambio, así como de las disposiciones laborales óptimos. De ello se deduce que este ambiente dependerá de la conducta de cada miembro, que es el resultado de estas interacciones.

La idea de clima organizacional es actualmente un tema que interesa a una amplia gama de profesionales y disciplinas. Debido a que trabajan en contextos organizacionales, comprenden la importancia de su investigación, que se centra en las interacciones entre sujetos y organizaciones (Ramos, 2012).

Entonces, en una entidad u organización, el ambiente institucional debe ser considerado como un componente crucial en la definición de la cultura organizacional, la cual se define como las creencias, acciones y tareas compartidas entre todos los integrantes, donde cada miembro desempeña sus deberes y opera por dentro de un marco de tolerancia y respeto, entre otras cosas, con recompensas y sanciones equitativas.

Todos participan de esta cultura organizacional. Las interacciones interpersonales positivas, un espacio de trabajo adecuado y agradable para realizar las tareas y una compensación justa contribuyen a un clima organizacional positivo y, en última instancia, a una mayor productividad (Carbajal, 2020).

De lo referido líneas arriba, se deduce en el momento en la que en una entidad hay un encantador entorno de grandes conexiones y cómodo para todos los ciudadanos, este contiene una coordenada afecta sobre el comportamiento de la especialista, quien, cuando se cumplió y cómodo en su trabajo de ajuste, realizarán sus ejercicios con formas y técnicas no utilizadas, con una parte de voluntad, interés y cariño; ellos dejarán de lado horario y vacilación. Además, es fundamental que el empleado recibirá una gran compensación, de modo que le brinde paz intelectual y bienestar individual y familiar.

1.1.1.1. Alcance del clima organizacional

En terminología global, los valores, actitudes y creencias de los integrantes se reflejan en el entorno organizacional, que está moldeado por estos factores por naturaleza. Por lo tanto, resulta crucial que el equipo directivo de una I.E. sea capaz de evaluar y diagnosticar el entorno organizacional por tres razones (Carbajal, 2020).

- Examinar las fuentes de tensión, conflicto o descontento que conducen al surgimiento de percepciones desfavorables de la empresa.

- Empezar y mantener una variación que pueda indicarle al gestor en qué áreas particulares debe centrar sus esfuerzos.
- Esté atento al desarrollo de su empresa y prevea posibles problemas.

Al hacer esto, el director de la I.E. puede encargarse de establecer la atmósfera institucional y utilizarla a su favor para administrar su negocio de la manera más efectiva posible.

1.1.1.2. Singularidad del clima organizacional

La conducta de los ciudadanos dentro de la organización está cambiando claramente y esto se podría deber a diversos motivos, como días de pago, días de terminación mensual, distribución de recompensas, aumentos salariales, reducciones de personal, cambios de supervisor, etc. Por ejemplo, cuando generalmente se aumenta la remuneración, la motivación de los especialistas aumenta y se puede afirmar que están más motivados para trabajar; la situación opuesta ocurre cuando la compensación se reduce en lugar de aumentar.

Como características fundamentales dentro del ambiente institucional tenemos.

- Es externo al ciudadano
- Le rodea, pero es distinto a las percepciones de la persona
- Existe en la entidad
- Se podría hacer el registro mediante procesos varios
- Es diferente a la cultura institucional

Como puede ver, existe una fuerte correlación entre la conducta de las personas y el entorno corporativo.

1.1.1.3. Dimensión del clima organizacional

El autor Pritchard y Karasick, (1973) “Como puede ver, existe una fuerte correlación entre la conducta de las personas y el entorno corporativo.

1.1.1.3.1. Autonomía

Tiene que ver con cuánta autonomía tiene una persona cuando se trata de elegir cómo resolver problemas y tomar decisiones (Soria, 2020).

Ser competente significa poder moverse rápidamente cuando se enfrentan pequeños contratiempos o problemas que ocurren durante las tareas habituales. Implica tomar medidas proactivas en respuesta a desviaciones o desafíos, en lugar de esperar a consultar toda la línea jerárquica, para evitar que los problemas menores empeoren. "También sugiere que se pueden hacer sugerencias de mejora incluso en ausencia de un tema particular que requiera atención" (Alles, 2005).

Sin embargo, Contreras (2001) señala que un tema recurrente en los discursos educativos contemporáneos es la autonomía de los docentes, en conjunto con la noción de su profesionalismo. Sin embargo, la forma más común en la que se utiliza es en eslóganes, por lo que, como estos, se sobreutilizan hasta el punto de perder sentido.

De acuerdo a Avalos (2001) menciona que, aunque existen varias definiciones de lo que define una profesión, la autonomía profesional es una idea difícil de precisar. Si la responsabilidad principal de un maestro es instruir a un grupo de estudiantes en un entorno institucionalizado con el objetivo de ayudarlos a aprender y desarrollar su capacidad de aprendizaje, así como otras capacidades relacionadas con el crecimiento intelectual, emocional y físico, entonces la autonomía de ese maestro debe incluir la capacidad de elegir, considerar, crear y llevar a cabo las estrategias de instrucción que la situación requiere. Sin embargo, para Bazán y Gonzáles (2007) menciona que, Si la autonomía se define como un sujeto crítico y creativo capaz de cambiar su propia realidad socio escolar, entonces la autonomía no es más que la búsqueda de un significado ético en la sociedad y en el aula, desde el cual el docente puede actuar legítimamente como un catalizador para el desarrollo y la transformación moral, respetando al mismo tiempo los estándares mínimos de convivencia y argumentación democrática.

1.1.1.3.2. Motivación

“Los elementos motivadores que la empresa cultiva en su personal refuerzan esta dimensión” (Pritchard y Karasick, 1973). Por otro lado, Marín et al. (2016)

menciona que “Los estímulos laborales se han definido como la energía psicológica que empuja a los individuos a empezar, sostener y optimizar sus actividades laborales.

Para MacMillan (2012) citan la definición de motivación como "el deseo del individuo de hacer un trabajo lo mejor posible" desde una perspectiva laboral. El proceso de motivación comienza con este referido impulso como resultado de una estimulación externa o de una introspección. La frase "palabra utilizada generalmente para describir todos los impulsos, necesidades, deseos y factores similares" describe la motivación en su sentido más amplio. Como se acaba de decir, existen varias perspectivas sobre la motivación; la clave es elegir uno para que puedas concentrarte y examinar todas sus sutilezas.

Para Carretero et al. (2008) a partir de un punto de vista psicoeducativo, creemos que la función docente se ve significativamente impactada por las motivaciones de los agentes cuando se involucran en el proceso educativo.

La exploración actual sobre el Síndrome "Burnout" enfatiza que el motivo principal de esta problemática es la deficiencia motivacional del docente hacia su actividad profesional, lo que puede conducir a percepciones negativas sobre su propia eficacia (Torres, 2020). La forma en que los instructores actúan en relación con su enseñanza podría interpretarse como su motivación para enseñar. Dado que los instructores con una fuerte motivación exhiben una mayor dedicación, este componente es vital para un crecimiento profesional efectivo. Puede interferir inmediatamente en el procesamiento de enseñanza-aprendizaje, lo que por tanto puede alterar la calidad de la educación (Viseu et al., 2016).

1.1.1.3.3. Liderazgo

La importancia del liderazgo en la estructura organizativa de las escuelas ha ido creciendo a lo largo del tiempo (Hallinger y Huber, 2012).

Muchos estudios han demostrado cuán importante es un buen liderazgo para el funcionamiento de las escuelas, hasta el punto de que ahora es necesario (Marzano et al., 2005) para hacerlo mejor. Esta responsabilidad, que incluye una variedad de actividades, implica que la escuela actúe moralmente en una circunstancia particular para promover el aprendizaje y brindar una educación de calidad

(Marzano, 2007). Entonces, el acto de inspirar y persuadir a las personas para que formen perspectivas comunes sobre los objetivos que la escuela debe alcanzar es lo que debe considerarse liderazgo (Honig y Seashore, 2007).

Ya sea de manera oficial o informal, los instructores que colaboran entre sí para optimizar la educación y el aprendizaje se consideran líderes docentes. El administrador de la escuela suele identificar a los líderes docentes formales. Normalmente se trata de directores de región, conductores de grados o ciclos, guías de equipos, consejeros de docentes entrantes, asesores o integrantes de equipos de desenvolvimiento curricular. Debido a su experiencia, educación o habilidades interpersonales, los compañeros reconocen a los líderes docentes informales (Patterson y Patterson, 2004).

Conforme a Carbajal (2020) indica que el grado en que un equipo percibe un grupo de particularidades estables, su habilidad para incidir en los demás, su grado de confianza y su operatividad percibida en la toma de decisiones, la iniciativa y la administración, así como en la promoción de un estilo de gestión estratégico y eficaz donde hay equilibrio organizacional, son todos indicadores de liderazgo. (p. 16)

Fundamentalmente, el liderazgo es la posición de superioridad que tienen algunos individuos dentro de sus empresas como resultado de sus rasgos de carácter excepcionales y/o acciones, que garantizan que los grupos que guían estén a la vanguardia en el logro de los objetivos institucionales (Brunet, 2011).

De acuerdo a Ayoub (2010) la investigación sobre las filosofías de liderazgo que los líderes cultivan mediante sus acciones o comportamientos comenzó en la década de 1940. El enfoque principal de este enfoque está en los tipos de comportamientos que tienen el poder de influir en otros miembros del grupo. Esta es una especificación de los rasgos de actitud que exhiben los guías y que producen incidencia más que una visión normativa. En este sentido, todas las teorías aceptaron principalmente dos comportamientos generales, incluso cuando divergían: Enfocado hacia las actividades y los enfocados hacia los ciudadanos.

La teoría de la meta-ruta desarrollada por House (1966) toma en cuenta 4 postulados:

- a. Líder directivo: Una persona que asume el trabajo de informante puede adoptar un estilo de liderazgo directivo. Los empleados son conscientes de sus tareas diarias y de cómo realizarlas de esta manera. En otras palabras, es un estilo de liderazgo en el que el jefe utiliza su poder para guiar a los miembros del personal.
- b. Líder solidario: Es el reconocimiento del otro u otros en sus derechos, un sentido moral de los asuntos públicos, responsabilizarse de la propia conducta y adoptar una postura neohumanista en cuestiones de vida compartida.
- c. Líder participativo: Es el que está basado en tomar decisiones en las contribuciones de los integrantes del equipo y le da la mayor consideración.
- d. Líder abocado al logro: En caso de que cambien las regulaciones o los atributos del producto, será adecuado un estilo de liderazgo orientado a objetivos.

Ahora bien, considerando al liderazgo como una habilidad que desarrolla una persona con la finalidad de dirigir, motivar e incentivar a un grupo determinado, es que se considera diferentes estilos de liderazgo, entre estos tenemos lo propuesto por (Ramandeep, Vaishalli y Andotra, 2016, Hunjra, Chani, Aslam, Azam y Rehman, 2016):

- a. Liderazgo transaccional, quien busca mejorar las condiciones de los empleados y de la empresa, con el fin de dar un crecimiento constante.
- b. Liderazgo Transformacional, se centra en brindar satisfacción de los subordinados, con el fin de aumentar la productividad y eficacia.
- c. Liderazgo burocrático, se considera como aquel jefe, que son considerados en esos puestos por su preparación y estudios, más no por contar con habilidades de manejo grupal eficiente.
- d. Liderazgo carismático, se considera amable, y lleva a que los empleados puedan confundir su amistad con su relación laboral, corriendo el riesgo de que no tomen en cuenta las responsabilidades designadas por este líder y llevar a un fracaso decreciente de la entidad.

1.1.2. Dimensión satisfacción laboral.

una impresión favorable de la propia obra que resulta del análisis de sus cualidades. Una persona que está muy contenta con su trabajo se siente bien con él, mientras que una persona que no está contenta se siente mal. Los grados de satisfacción laboral de un trabajador está determinado por un agregado sofisticado que tiene en cuenta varios aspectos distintos del empleo.

Un elemento que cada vez se tiene más en cuenta en las empresas es la satisfacción laboral, ya que puede ayudar a rectificar circunstancias negativas identificando actitudes respecto a aspectos relacionados con el trabajo. trabaje y aplique su experiencia en cada paso del proceso de orientación y selección de su personal (Justo y Llauce, 2021).

Robbins y Judge (2013) Muestran que el aumento de la producción es el resultado de una fuerza laboral satisfecha, ya que hay menos desviaciones provocadas por buenos empleados que renuncian o se ausentan del trabajo. La satisfacción de los empleados se correlaciona con menores tasas de ausencia y rotación. La elección de un empleado de dejar la empresa está fuerte y consistentemente correlacionada con su nivel de satisfacción. En ese sentido, existen teorías que fundamentan el desarrollo de la satisfacción en el campo laboral, especialmente en el ámbito educativo, esta teoría es: la teoría bifactorial, donde considera que la insatisfacción depende de algunos factores como lo son: el ambiente, la supervisión, los colegas y el contexto general del cargo (Faya et al., 2018).

La notable y estrecha relación positiva que se logre entre los factores antes señalados, producirá eficacia en el desempeño de las responsabilidades del empleador, más aún cuando en la escuela se necesita de relaciones positivas y altamente comunicativa para el alcance del desarrollo de competencias de los estudiantes. En esa razón, se toma lo señalado por Saltos et al. (2020), quienes mencionan que el desarrollo de estímulos organizacionales permiten en el personal el mejoramiento del clima organizacional desde una postura humanística.

En américa latina, existe una notable tendencia por desarrollar un buen clima organizacional desde el desarrollo de la satisfacción del personal.

1.1.2.1. Aspectos de la satisfacción laboral

1.1.2.1.1. Compromiso e identificación

Carbajal (2020) sostiene que: “Es la percepción de que uno es un miembro valioso y significativo del equipo y que pertenece a la entidad. En términos generales, la sensación de alinear las finalidades propias con los de la escuela”

1.1.2.1.2. Estabilidad laboral

Conforme Socorro (2006) la estabilidad laboral puede definirse como la obligación mutua del empleador y del solicitante o empleado de garantizar la participación productiva de este último en el lugar de trabajo y la seguridad del primero de la contribución del segundo a los procesos, bienes o servicios que el segundo crea o proporciona.

Debido a que sería capaz de satisfacer varias necesidades y luego escalar otras que le permitan seguir desarrollándose hasta lograr mejoras, la persona puede tener una mayor calidad de vida al alcanzar este grado de satisfacción. La estabilidad se ha definido como la aptitud de un empleado de permanecer empleado indefinidamente y no estar sujeto a errores predeterminados.

El término "compromiso" se deriva del contrato psicológico duradero (y continuo) con el empleado, cuyo propósito es fomentar la lealtad no mediante la coherencia y la identidad, sino a través de la "dependencia" y la "gratitud". Son preocupantes la forma en que se discute ese compromiso sin detenerse a considerar lo que realmente se espera de los empleados, lo que esto implica en esencia y, lo más preocupante de todo, el hecho de que la dirección actual apoye este tipo de obligación como una práctica realista (Carbajal, 2020).

1.1.2.2. Nivel de satisfacción laboral

Carbajal (2020) “Tiene que ver con lo felices que están con su trabajo y lo agradecidos que están por ser empleados de la escuela”.

Cuando los deseos o un conjunto de necesidades de un individuo se restablecen para equilibrarlos con el objeto o los propósitos que los disminuyen, se siente satisfecho. Dicho de otra manera, la satisfacción es la sensación resultante de un

deseo que apunta a alcanzar sus objetivos. El sentimiento o condición distinta e irrepetible que surge en cada sujeto como consecuencia de alcanzar una meta o cumplir un deseo es, por tanto, el grado de satisfacción del personal (Ardouin et al., 2000).

Los maestros deben mantenerse en contacto con los estudiantes para que ambas partes puedan comunicarse cuando sea necesario. Para realizar esta posibilidad, es necesario comprender tres aspectos, a saber: "dónde", "cómo" y "cuándo". El primero requiere que el maestro remoto esté en una posición donde el alumno pueda encontrarlo; el segundo (método) significa que el participante del sistema de enseñanza debe procesar información sobre la forma en que puede comunicarse con el maestro. En este sentido, debe conocer su teléfono, fax, correo electrónico u otro número. Los profesores que proporcionan a los estudiantes esta información de ubicación pueden permitírseles como profesores presenciales. En cuanto al "cuándo", es importante señalar que el profesor debe permanecer en un horario determinado que el alumno sepa para que el alumno pueda intentar comunicarse con él y asegurarse de que participará (Barboza, 2011). Conforme a la Real Academia Española RAE (2021), asequible viene a ser "algo que puede conseguirse o alcanzarse"

1.1.3. Marco conceptual

- Autonomía: es la capacidad que desarrolla una persona desde temprana edad, para desenvolverse libremente con conciencia y eficacia, más aún cuando a su cargo tiene responsabilidades dentro de una organización.
- Clima Organizacional: Concepto que describe cómo los empleados de una empresa ven el contexto global en el que desempeñan sus funciones.
- Influencia: La capacidad de influir en otra persona sin recurrir a la fuerza o la autoridad.
- Liderazgo: es la habilidad que le permite a la persona manejar eficientemente y con sentido común un grupo de personas, con la finalidad de alcanzar metas y propósitos comunes dentro de la organización.
- Motivación: es la voluntad que se desarrolla a través de estímulos para ejercer cargos o para realizar actividades con fines.

- Percepción de Problemas: La última variable es representar cómo las autoridades de la federación ven los principales temas que les afectan. Estos puntos de vista nos permiten establecer la importancia relativa de las barreras dentro de cada federación. Los indicadores que se han creado transmiten el punto de vista del encuestado, que es miembro de la federación, sobre los problemas y las posibles soluciones.
- Compensación: Cualquier tipo de compensación que las personas obtengan por sus esfuerzos.
- Comportamiento Organizacional: Investigación de personas y grupos dentro de la organización.
- Productividad: Medición del desempeño que influyen la eficacia y la eficiencia.
- Satisfacción Laboral: Como índice de la calidad de vida de un empleado, medirla es cada vez más importante para ciertas empresas, que la ven como una táctica que brinda a los trabajadores una forma de comunicarse con la gerencia y una plataforma para compartir sus opiniones sobre las piezas positivas y negativas de la vida. su lugar de trabajo.
- Toma de Decisiones: Esta noción se describe como el alcance y el método mediante el cual una organización compara varias opciones y selecciona una. En la variable "toma de decisiones" se incluyen tres preguntas vinculadas: qué, cómo y quién toma las decisiones. Como resultado, algunas empresas tienen estructuras de decisión más verticales que otras, y esto sin duda tendrá una impactación de manera en que la Federación cumple con sus responsabilidades. Los indicadores incorporados recopilan datos sobre reuniones, asambleas y jerarquías de poder.

1.2. Antecedentes

Se hizo indagaciones respecto al estudio, donde se encontró las siguientes investigaciones relacionadas al tema en estudio.

1.2.1. Internacional

Añazco et al. (2018) en su investigación denominada Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral, realizada en Ecuador, establecieron como

objetivo: recopilar diferentes estudios con la finalidad de relacionar el motivo de una satisfacción elevada en los empleados sin considerar la empresa u organización, llegando a la conclusión, que la intensidad del liderazgo influye de forma positiva en la satisfacción laboral, donde se difunde datos que denotan los roles de los diferentes agentes dentro de la organización.

Brito-Carrillo et al. (2020) en su investigación realizada en Colombia, al tratar fijar como propósito: identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores en la empresa en estudio. Logrando llegar a la siguiente conclusión, que las variables control, seguimiento y liderazgo al integrarse y conjugarse en una relación de codependencia generan un clima organizacional adecuado, lo cual también está relacionado con el desempeño y la consecución de metas a plazos determinados.

Brito y Pitre (2020) uno de los principales hallazgos del estudio, que utilizó una técnica transversal y no experimental, es que las características de control, seguimiento y liderazgo deben integrarse para establecer un ambiente organizacional adecuado, según la publicación científica de los autores colombianos. El propósito de la exploración fue establecer el impacto de los factores elegidos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización investigada. Esto tiene un impacto en el éxito de la organización y en su aptitud para alcanzar sus objetivos.

Cabezas (2016) los hallazgos de los investigadores de su estudio en Ecuador fueron los siguientes: primero, una evaluación de la información recopilada mediante el método de ordenación de tarjetas reveló que el factor principal impactaba los cambios de los participantes como resultado de las diversas actividades en las que participaban. de otros elementos identificativos (valores de $p < 0,001$).

Dávila et al. (2021) los autores venezolanos en su artículo científico, en una empresa industrial peruana en 2020, el objetivo fue conocer el vínculo entre la compalcencia laboral y el ambiente institucional. La técnica empleada en la exploración fue de enfoque cuantitativo, diseño, nivel correlacional no experimental, tipo básico. 316 empleados compusieron la muestra, la cual fue descriptiva. Según los datos descriptivos, el 80,70% de los trabajadores considera que su satisfacción laboral está en un grado normal, mientras que el 71,20% del

personal considera que el ambiente organizacional es normal. Se determina que existen datos suficientes para sustentar la asociación promedio entre la variable ambiente organizacional y un valor positivo ($Rho = 0.559$) y significativo ($p = 0.000$).

González et al. (2021) en su estudio realizado en México, sobre Clima organizacional en el ámbito público, erigieron como objetivo principal: describir resultados obtenidos en los diferentes artículos de investigación realizados en los países de Colombia, México y Perú en relación a lo antes señalado. Lo cual, permitió concluir de la siguiente manera: al tratar del clima organizacional se habla de un tema que permite analizar las relaciones de forma minuciosa en los trabajadores pertenecientes a una empresa en el sector privado. Cabe precisar también, que la dinámica laboral establecida por la organización determina la satisfacción del personal. En otras palabras, la forma como los directivos al variar planes, proyectos y programas en la empresa, también determinar el nivel de satisfacción del personal.

López (2020) el propósito de su exploración, realizado en Ecuador, fue examinar la aplicabilidad de técnicas estadísticas para evaluar el clima institucional en el área de la educación. Dado que la exploración se centró en el clima organizacional, el autor realizó un estudio descriptivo utilizando un diseño de tendencia longitudinal, no experimental. El estudio examinó de dos a ocho aspectos en la medición del clima institucional del clima, derivados de instrumentos con 11 a 42 preguntas provenientes de diversas fuentes (Openmet Group OF instrument, Organizational Climate Survey, EMCO: Multidimensional Organizational Climate Scale), predominando la escala Likert en las respuestas.

Saltos et al. (2020) en su investigación realizada en Ecuador, sobre clima organizacional y satisfacción laboral, es que fijan como propósito general: determinar la existencia de las variables antes señaladas, en ese sentido y según la puesta en ejecución el estudio, se logró obtener como resultados que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Moreno Mosquero. Con ello también, se demostró que la variable clima organizacional está relacionado significativamente con las dimensiones de la segunda variable.

Tapia (2019) en su estudio realizado en Colombia, establecieron como objetivo determinar la influencia que existe del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de un colegio, concluyendo que: que el clima laboral se asocia directamente con la variable satisfacción laboral, logrando así que, los trabajadores alcancen resultados elevados. En otras palabras, vale decir que mientras mejores relaciones positivas existen en un grupo laboral mejor organización y logro de resultados se alcanza.

Yamassake et al. (2021) los autores brasileños en su artículo científico, sugirió como objetivo comparar el ambiente institucional en un centro hospitalario universitario y la satisfacción laboral de los empleados de enfermería. El método de exploración fue transversal y cuantitativo, y la muestra se conformó por 226 empleados de enfermería. Los autores llegan a la concluir que hay una asociación entre ambos, y las herramientas aplicadas confirman que hay múltiples dimensiones y subdimensiones conectadas a esta vinculación.

1.2.2. Nacional

Acuña y Ceras (2019) en su estudio desarrollado en Huancayo, donde mediante el uso de una metodología descriptiva, los autores pudieron establecer que hay una vinculación fuerte y positiva (0.762) entre la satisfacción profesional de los maestros y el personal de la I.E. Politécnica Tupac y el ambiente organizacional. Chilca - Amaru. Esto demuestra que una mayor satisfacción laboral se correlaciona con un mejor ambiente organizacional, lo que a su vez se correlaciona con mejores oportunidades para la empresa y sus socios.

Bendezú-Pacífico (2019) en su investigación realizada en San Juan de Lurigancho, se propusieron determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de trabajadores en una Institución Educativa, llegando a la conclusión de que efectivamente existe relación entre las variables en estudio, lo cual genera mejoras en cuanto a resultados y metas establecidas en conjunto y mejora habilidades comunicativas para trabajar en equipo y mejorar la cultura organizacional.

Castillejo y Salazar (2018) en su investigación denominada Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana, tomaron como objetivo: identificar cómo se expresa la

motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales, el cual después de un análisis exhaustivo llegaron a la conclusión de que: efectivamente y debido a las diferentes categorizaciones en satisfacción y motivación, es que el docente al sentirse satisfecho con relación a su percepción llega a desenvolverse de mejor manera en el campo laboral.

Choquehuanca y Yana (2019) los autores en su trabajo de tesis, el propósito de exploración fue conocer la vinculación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina, cirugía, pediatría y traumatología del Centro Hospitalario Sergio E. Bernales durante el año 2019. Los materiales y metodología utilizados fueron los siguientes: nivel Es un diseño descriptivo, correlacional, no experimental, transversal, la dimensión de la muestra es de 40 profesionales. Los hallazgos indican que, de acuerdo con la prueba de chi-cuadrado, hay una vinculación estadísticamente representativa entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral, en tanto que al ejecutar el examen de vinculación tau b de Kendall se revela un alto grado de vinculación entre las variables.

Chura y Chura (2021) estudio realizado en Lima, cuyo propósito fue conocer y examinar el nivel de comunicación organizacional en relación con la satisfacción laboral en un centro educativo privado, concluyeron que: para mantener una organización direccionada es necesario una buena comunicación entre los agentes, y de esta manera lograr desarrollar una adecuada satisfacción laboral. Del mismo modo, mencionan dichos autores que existe una relación directa la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, ya que a mayor comunicación mayor satisfacción. El tipo de comunicación que se sugiere es el horizontal, lo que favorece la relación positiva y significativa.

Faya et al. (2018) en su investigación Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana, establecieron como objetivo; determinar la relación que existe entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores, donde después de un estudio exhaustivo, llegaron a la conclusión que: al determinarse la autonomía del trabajo es autentico y es real, esta favorece de manera positiva el nivel de satisfacción de cada trabajador, lo cual conlleva a mejorar los resultados de la organización y alcanzar las metas establecidas, así mismo, las empresas buscan desarrollar en los trabajadores la

autonomía para que puedan brindar mejores soluciones a problemas que se les presenta.

Olivera-Garay et al. (2021) en su investigación realizada en Lima, establecieron como objetivo general, la determinación de la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, logrando concluir que dicha relación es directa, así mismo, los autores establecieron que los cambios están condicionados al trabajo en equipo y la organización. Los resultados, también se involucran con las condiciones que ofrece el ambiente laboral, la comunicación empresarial y el desempeño de estos.

Padilla (2020) en su tesis, el autor propone investigar la vinculación entre el ambiente institucional y la satisfacción profesional de los profesionales de enfermería del Centro Hospitalario San José del Callao en el año 2020 mediante una perspectiva de diseño cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo. La exploración incluyó en su muestra a ochenta expertos. Según la investigación, el 91% del personal de enfermería piensan que el ambiente organizacional es favorable, mientras que el 9% no. En cuanto a la variable satisfacción laboral, el 96,3% de los trabajadores de enfermería consideró que las circunstancias laborales eran buenas. El examen estadístico de vinculación bivariada de Spearman nos da un indicador de vinculación de 0,370 ($p = 0,001$) entre las dos variables. El ambiente institucional y la satisfacción profesional del personal enfermería del Centro Hospitalario San José del Callao en el año 2020 se correlacionan positiva y estadísticamente significativamente.

Rojas y Valerio (2016) tituló a su estudio desarrollado en Huancayo, donde sugiero con el fin de “Establecer cómo se asocia el ambiente institucional con la satisfacción laboral de los maestros de la I.E.P. Antioquía Chilca – Huancayo”. Utilizando un enfoque correlacional, los autores encontraron que hay una vinculación directa y sustancial entre la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. Antioquía Chilca y el clima organizacional.

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) en su investigación en Venezuela, establecieron como objetivo: determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Olivos. Lo cual, a través de la aplicación

de diferentes instrumentos es que llegaron a la conclusión: que existe una relación bastante significativa entre las variables de liderazgo directivo y clima organizacional, resaltando también que la misma relación se da entre la variable 1 y las dimensiones de la variable Clima organizacional. Lo último aclara que, al contar con aquella capacidad de ejercer la comunicación adecuada, potencializa las relaciones interpersonales.

Villafuerte (2019) el autor en su trabajo de tesis, la exploración ejecutada fue de carácter cuantitativo, fundamental, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables, teniendo como objetivo conocer el vínculo entre ambiente institucional y satisfacción profesional en entidades educacionales, RED 20 – Los Olivos 2019. una vinculación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral en las I.E., según la investigación, que incluyó como población a 120 docentes. La Roja 20 2019 - Los Olivos.

1.2.3. Local

Eduardo (2021) en su tesis, el autor se propuso conocer la correlación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado UNITEK - Puno en el año 2019. El estudio empleó el método deductivo, siendo el tipo de aplicación transversal no - Investigación experimental con nivel descriptivo y una muestra de 26 trabajadores. Esta tesis ha concluido que hay una vinculación entre la satisfacción laboral y el ambiente organizacional. La correlación de Pearson indica que esta relación es moderadamente positiva y fuerte, con una correlación de Spearman Rho moderadamente significativa del 39,7 % y un valor P del 4,5 %. Esta correlación es inferior al nivel de significancia del 5%. Estos hallazgos nos permiten validar y confirmar nuestra teoría general. De lo anterior podemos inferir que hay correlación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto Tecnológico Privado de Educación Superior de UNITEK-Puno en el año 2019.

Mamani (2019) en su estudio desarrollado en Puno, donde mi sugerencia es “Establecer la vinculación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de las I.E.S. con trabajo escolar completo”. El diseño del estudio se alinea con el modelo de exploración descriptivo correlacional, que el autor utilizó para

demostrar que hay una vinculación directa y positiva entre la satisfacción profesional de los docentes y el ambiente organizacional, con un valor de vinculación de Tau b de Kendall de +0.417 y un Chi- valor cuadrado de $X^2 = 14.17$ siendo representativo en el nivel 0.01 (de dos caras); De manera similar, se ha encontrado una vinculación positiva media entre la satisfacción laboral de los maestros y las dimensiones de confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación del ambiente organizacional, con excepción de la vinculación entre la dimensión de autonomía y la variable satisfacción profesional, que entre los maestros que trabajan en entidades con trabajo escolar completo en la localidad de Acora.

Mamani (2019) cuyo objetivo del trabajo de investigación del autor fue conocer cómo la satisfacción profesional de los empleados de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno en el período 2016-2017 se vincula con el ambiente organizacional. El estudio que se realiza tiene un diseño no experimental y es de naturaleza correlacional. de tipo transeccional o transversal, utilizando una muestra no probabilística de conveniencia de 54 empleados de la institución y un enfoque cuantitativo mediante la técnica deductiva. Los hallazgos indican que el ambiente institucional y la satisfacción profesional de los empleados de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno tienen una asociación altamente significativa (valor $P = 0,981$). De manera similar, como conclusión, se puede decir que cuando el ambiente institucional aumenta, aumenta la satisfacción laboral del personal.

Murillo (2019) en su exploración buscó conocer la vinculación entre el ambiente organizacional y la satisfacción profesional docente en la UNA de la región Puno en 2016. Empleó un método exploratorio-descriptivo, aplicando sus hallazgos a una muestra de 197 docentes regulares. Concluyó que las consecuencias del ambiente organizacional en el reconocimiento de la seguridad, la promoción de la seguridad, la capacitación en seguridad, la discusión sin prácticas, la publicación de procedimientos y la respuesta rápida del servicio fueron los más significativos para influir en la satisfacción laboral.

Velezvía (2021) utilizando un método de diseño básico, no experimental, correlacional transversal, el objetivo de su trabajo de tesis fue conocer la



asociación entre la satisfacción laboral y el ambiente institucional en los empleados administrativos de una universidad estatal, Puno-2020. La muestra, que fue intencionalmente no probabilística, estuvo compuesta por 100 sujetos. Los hallazgos indicaron que existe una fuerte asociación positiva ($r=0,614$, valor $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y el ambiente institucional.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Intrigado en las condiciones de trabajo a nivel de instrucción, como es el caso de la I.E.S. Glorioso Nacional "San Carlos" en Puno, se ha ampliado como consecuencia del desarrollo de las relaciones humanas de desarrollo en las organizaciones. Las identidades distintivas, formas de considerar y muchos otros componentes que pueden impactar el entorno laboral dentro de la institución instructiva donde se trabaja con perspectivas como: inspiración, Comunicación, administración , interpersonales conexiones, el apoyo, el trabajo cumplimiento y el trabajo de ejecución, junto con genuinos contrastes con respecto al Reglamento de Administración , donde hay además un entorno institucional favorable que conduce a la ruptura de las relaciones humanas entre el mandato, la educación y autorizada fuerza de trabajo , que influye en la administración de la organización preparar.

Se considera bien que la realización laboral puede ser un factor preponderante de eficiencia, una figura imperativa dentro del clima organizacional. Es rentable para la instructiva organización para recibir métodos que permiten instructores a crear una inherente inspiración en su instructivo de trabajo, de modo que un más notable cumplimiento de ellos puede lograrse, de hecho, más aún cuando a partir de ahora los altos empujones y la angustia de los suplentes son excepcionalmente visitados. instructores dinámicos, que se relaciona específica o implícitamente con cuestiones de los alumnos como la necesidad de enseñar, las circunstancias de salvajismo, la inmigración. En resumen, se puede apreciar que el tema se relaciona específicamente con el entorno institucional del personal de la Institución Instructiva, donde se ve un arreglo de temas en cuanto a la administración del clima de regulación por parte del grupo de administración,

hay demasiada contienda. circunstancias que modifican el clima organizacional que, en general, se debe a la falta de atención de estados de ánimo, sentimientos y necesidad de estar intrigado por restablecerse en perspectivas individuales y competentes.

Ahora bien, al pertenecer a una organización laboral se requiere de diferentes dimensiones que contribuyen a mejorar la satisfacción laboral de los integrantes de dicha organización, estas dimensiones (estructura, sentimiento de las obligaciones, de las reglas, políticas de la empresa; responsabilidad individual, sentimientos de autonomía en actividades y responsabilidades diarias; remuneración, percepción de equidad en la remuneración de las funciones; riesgos y toma de decisiones, percepciones de riesgo y capacidad para decidir la presencia del personal idóneo; apoyo, sentimientos de amistad entre el personal; y tolerancia al conflicto, confianza que el individuo coloca en el clima de la organización) (González et al., 2021). Entonces, las dimensiones antes mencionadas y otorgadas a los trabajadores, genera en el empleado o trabajador una actitud positiva respecto a las responsabilidades de su quehacer diario, motivándolos a disponer con mayor satisfacción su interés y compromiso en cada actividad desempeñada (Tapias, 2019).

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿En qué medida se correlaciona el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022?

2.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la correlación entre la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022?
- ¿Cuál es la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022?
- ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno?

2.3. Justificación

Dado que actualmente existen problemas importantes con el ambiente institucional y la satisfacción profesional en las entidades educacional de nuestra nación como resultado de numerosos factores que cambian el ambiente institucional y resultan en una satisfacción profesional insatisfactoria, la exploración actual será extremadamente importante. Los gerentes y directores deben tomar las medidas necesarias para brindar el ambiente perfecto para el cumplimiento de los objetivos trazados por la institución educativa y, en consecuencia, brindar al personal el nivel requerido de satisfacción laboral (Espinoza, 2017).

Este trabajo constituirá un aporte significativo para propiciar la productividad, un buen clima y satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno, además de servir como referencia en entidades educativas tanto del nivel básico regular y el nivel superior. Los resultados de esta investigación permitirán comprender la forma cómo debe planificarse y ejecutarse las diferentes actividades organizacionales, de tal manera que no se sean actividades que no satisfagan al docente, y por el contrario sean estimuladoras. Así, con el fin de avanzar en la ciencia al confirmar la relación entre las variables de exploración y evaluar el éxito o fracaso de la entidad educacional Glorioso Colegio Nacional San Carlos-Puno, el estudio pretende comprender la correlación entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral, así como como cada una de las dimensiones ambiente institucional y la satisfacción profesional.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

- Establecer la correlación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022.

2.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la correlación de la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la IES GCNSC.

- Hallar el grado de correlación de la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la IES GCNSC.
- Establecer la correlación entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Hay correlación representativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Hay correlación representativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Colegio Nacional San Carlos.
- Hay correlación representativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Colegio Nacional San Carlos.
- Hay correlación representativa entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio se llevó a cabo en la I.E. Glorioso San Carlos-, Puno, la exploración es fundamental ya que las condiciones de trabajo en el ámbito educativo de nivel básico como es el caso de la I.E.S. Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno, se ha incrementado a partir de la expansión de movimiento de las relaciones humanas en las entidades.

3.2. Población

Como resultado, Sánchez et al. (2018) sugirieron que la población es una colección de todos los componentes que tienen en común una serie de rasgos. Es la culminación de una serie de instancias o componentes que comparten ciertos rasgos o especificaciones; estas personas u objetos son sucesos que pueden reconocerse en el área de estudio y se incluirán en la hipótesis de investigación. La población es adecuada cuando la gente está comprometida. Sin embargo, es preferible referirse a ellos como población de investigación cuando no son humanos.

Para el estudio se tendrán en cuenta 116 educadores de la Institución Educativa Glorioso San Carlos.

3.3. Muestra

Sánchez, et al. (2018) manifiestan que la muestra viene a ser un grupo de individuos o casos pertenecientes a la población, la cual se extrae mediante el muestro probabilístico o no probabilístico. Sin embargo, Hernández et al. (2014) menciona que: Los criterios de

cada investigador variarán según los objetivos de su estudio, por lo que es fundamental definirlos con precisión. De lo mencionado la población está conformada por 116 maestros de la IES Glorioso San Carlos, debido a que la población es reducida la muestra que se obtendrá es a criterio del investigador, esto en alusión al autor mencionado.

La muestra se extraerá a través del muestreo censal, está referido a que se considera como muestra a toda la población por la cantidad mínima de los participantes.

3.4. Método de investigación

El enfoque empleado es de naturaleza no experimental, como lo describen Hernández et al. (2014) como estudio realizado sin manipulación intencionada de variables. En otras palabras, no cambiamos con intención las variables individuales en estos experimentos para visualizar las consecuencias a las otras variables. En la investigación no experimental, observamos cómo se desarrollan los acontecimientos en sus entornos naturales. De igual forma, el campo de estudio para este estudio es correlacional, según Hernández et al. (2014) afirma que este tipo de investigación tiene como objetivo establecer el grado de vínculo o correlación que se produce en una muestra o entorno determinado entre dos o más ideas, categorías o variables. De manera similar, Briones (2003) señala que el análisis de regresión es la fuente de "la vinculación entre variables".

Según Bernal (2010) la técnica de investigación utilizada se encuentra dentro del sector cuantitativo, implica medir las particularidades de los fenómenos sociales, es decir, que se deriva de un marco conceptual pertinente al tema. examinado, un conjunto de hipótesis que expresan conexiones entre las variables investigadas deductivamente. Los resultados de esta estrategia tienden a normalizarse y generalizarse.

El método que se utilizó es el transversal de acuerdo a Ñaupas et al. (2018), esta metodología se utiliza en exploraciones en los que se realizan un seguimiento de una variable en un solo momento.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a. Variables y dimensiones

Según Hernández et al. (2014) una variable alude, como primer término, a las cosas que pueden ser modificadas (variar), cambiar en función de una razón determinada o vaga.



Para esta investigación como primera variable se tiene al clima organizacional ya que según Brunet (2011) al igual que la atmósfera, el clima organizacional se compone de varias dimensiones. De hecho, este último puede describirse en términos de presión del aire, humedad y otros factores. Las estructuras organizativas son los pilares del clima organizacional interno.

Como segunda variable se tiene a la satisfacción profesional conforme a Robbins y Judge (2013) Se describe como la perspectiva general de una persona sobre su trabajo. Las personas que están muy contentas con su trabajo muestran actitudes positivas con respecto a su trabajo, mientras que las que no lo están muestran actitudes negativas.

b. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Operación de Variables			Valoración	Instru- mento
Variable	Dimensiones	Indicadores		
1. Clima organizacional	X1. Autonomía	X1.1. Propongo mis actividades X1.2. Organizo mis labores como mejor me parece. X1.3. Decido la manera en que ejecutare mi labor escolar. X1.4. Tomo la gran parte de las decisiones para que influya la forma de mi desempeño laboral. X1.5. Determino los estándares de ejecución de mi labor escolar	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Cuesti- onario
	X2. Motivación	X2.1. Ambiente de confianza. X2.2. Condiciones de trabajo. X2.3. Trato entre colegas. X2.4. Delegación de funciones. X2.5. Estímulo al cambio y mejora continua.		
	X3. Liderazgo	X3.1. Resolución de conflictos X3.2. Calidad de servicio X3.3. Organización del trabajo. X3.4. Asignación de recursos. X3.5. Libertad de expresión.		
2. Satisfacción laboral	Y1. Compromiso e identificación	Y1.1. Tipos de situaciones en la institución. Y1.2. Identificación del personal con la institución Y1.3. Compromiso con la institución Y1.4. Actitud positiva hacia el cambio. Y1.5. Identificación personal con la institución educativa	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Cuesti- onario
	Y2. Relación entre colegas	Y2.1. Relación interpersonal. Y2.2. Inquietud por los demás. Y2.3. Respeto entre colegas. Y2.4. Burlas entre colegas. Y2.5. Ofensas entre colegas		
	Grado de satisfacción laboral	Y3.1. Incentivo Y3.2. Resolución de conflictos Y3.3. Comunicación Y4.4. Horario de trabajo Y4.5. Sentido de pertenencia en la Institución		

c. Técnicas e instrumentos

Las técnicas de análisis, a veces denominadas estrategias de investigación, son los métodos mediante los cuales los investigadores recopilan los datos necesarios para abordar el propósito del estudio. El motivo por el cual son valiosos es porque proporcionan datos lógicos. La ejecución de estos ejemplares de acción de forma más o menos regular asegura la validez lógica del estudio y, por tanto, de los datos recogidos en el sentido de que la ciencia "podría ser una manera de pensar y actuar" (Gloria, 2021).

En nuestro estudio se utilizó el llamado enfoque de encuesta para recopilar datos, lo que nos permitió obtener información sobre los elementos de los instrumentos digitales utilizados en el marketing turístico.

El método utilizado en el estudio fue la encuesta.

Instrumentos

Depende del modelo analítico, el propósito y la perspectiva seleccionada, se han usado múltiples perspectivas cuando se usan componentes de recolección de información en exploraciones. Una técnica comúnmente utilizada tanto en la exploración cuantitativa como subjetiva es la encuesta. Es una herramienta versátil que registra datos utilizando varios formatos de preguntas sobre los temas más cautivadores (Cisneros et al., 2022).

El instrumento usado para recoger la información fue un cuestionario detallado.

El clima organizacional de la I.E. Glorioso San Carlos se evaluó mediante un cuestionario de 15 ítems con cinco posibles respuestas en escala Likert.

De igual manera, se utilizó una escala Likert de 15 ítems con cinco alternativas de respuesta para examinar la satisfacción laboral en la I.E. Glorioso San Carlos.

d. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la calidad inquebrantable del instrumento. donde la confiabilidad de la escala aumenta con un valor cercano a 1.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vk}\right)$$

Donde:

N = Cantidad de ítems

Vi = Varianza del ítem 1

Vk = Varianza de los puntajes brutos de los sujetos

La escala de confiabilidad estará conforme con la tabulación a continuación

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Acredita como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Acredita como adecuada
0.70 – 0.79	Acredita como moderada
0.60 – 0.69	Acredita como baja
0.50 – 0.59	Acredita como muy baja
< 0.50	Acredita como no confiable

Fuente: Adaptación Hernández et al. (2018).

El informe afirma que la coeficiencia alfa de Cronbach se calculó utilizando la apertura de la tabulación de información, en la que las filas corresponden a las personas, las columnas a las preguntas y los valores especificados por el autor. Con base en la Tabla 3, el análisis de confiabilidad considera adecuado el resultado de la prueba piloto de 0,983, reportado por el software SPSS Statistics.

Tabla 3

Análisis de confiabilidad de nuestro instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	30

Fuente: Matriz de datos

e. Validez

En la exploración, "validez" describe cualquier cosa que sea verdadera o casi cierta. En general, si los resultados de un estudio están libres de errores, deben considerarse confiables. Para determinar si una determinada cuestión es importante, se debe observar la proximidad de los errores al capturar regiones, así como la estrategia de examen, los criterios de decisión y el método de implementación de ponderaciones (Villasís, 2018).

En la **Tabla 4**, se muestra el listado de especialistas que avalan las herramientas de estudio.

Tabla 4

Lista de expertos.

N°	Apellidos y nombres	DNI	Calificación (%)
01	M.Sc. Sara Farfan Cruz	40218396	Muy bueno
02	Dr. Filomeno Ramos Huacantara	42342998	Muy bueno

f. Diseño estadístico

La prueba estadística que se aplicó para la estructuración y organización de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y el software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) versión 23, los cuales, permitieron elaborar tablas y figuras, las mismas que sirvieron para el análisis e interpretación de datos. Dado que nuestra información es mayor que 50, se ha usado el modelo lineal de Kolgomorov para determinar si nuestro cuestionario sigue o no un orden paramétrico. Luego se determinó el contraste mediante el modelo estadístico Rho-Spearman. indicado por la fórmula que sigue.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \dots \text{ecuación (2)}$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de normalidad

Para los resultados y discusión, se utilizó el programa Excel y el software estadístico SPSS, los cuales permitieron la construcción de las tablas y las figuras con la finalidad de evidenciar los resultados de la presente investigación.

En ese sentido y tomando en cuenta diferentes investigaciones relacionadas al tema de la presente, es que el enfoque utilizado tiene como propósito recolectar información a través de diferentes instrumentos y sobre todo comprobar hipótesis planteadas en base al análisis estadístico.

Del mismo modo, en esta investigación se hace uso de pruebas no paramétricas, como la prueba de Kolmogórov-Smirnov, esta consiste en verificar si las puntuaciones de la muestra siguen o no una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad kolmogorov

	kolmogorov - Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.506	116	0.000
Satisfacción laboral	0.467	116	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Matriz de datos

Conforme a la tabulación 2, dado que nuestra base de datos supera los 50 encuestados, utilizaremos el examen de normalidad Kolmogorov – Smirnova, el cual tiene como hallazgo que el grado de representación es menor al p – valor ($0,00 < p - \text{valor} < 0,05$)

deducimos que nuestros datos siguen una secuencia no paramétrica esto nos da a entender que, para nuestra contrastación de teorías utilizaremos el examen estadístico de rho – Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis general

Para la contrastación de teorías fijaremos 5 pasos:

1. Plantear nuestra hipótesis
2. Fijar el grado de representación
3. Realizar los estadísticos de prueba
4. Cálculo del P-valor
5. Decisión estadística

1. Planteamiento de nuestra hipótesis

Ho: No hay correlación representativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

Ha: Hay correlación representativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

2. Fijar el nivel de significancia

Dado que nuestra investigación se enmarca en lo social utilizamos el grado de representación del $\alpha = 5\% \vee 0.05$

3. Estadístico de prueba

Dado que nuestros datos presentan normalidad se ha usado el examen estadístico de rho – Spearman.

4. Cálculo del P-valor

Tabla 6

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral determinada por la prueba de correlación de Rho Spearman.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,784**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	116
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	116	

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Fuente: Matriz de datos.

5. Decisión estadística

Con base en la examinación estadística del examen de hipótesis rho-Spearman, los hallazgos muestran una vinculación positiva alta de 0,784 y un valor de p menor que el grado de representación (valor de $p < 0,05$). Esto simboliza que se aceptará la teoría alterna y se rechazará la teoría nula. Se concluye que los docentes, la institución y su ámbito mantienen un ambiente organizacional positivo, por lo que la satisfacción profesional se reflejará en la variable independiente (Ver análisis de regresión lineal en la imagen 1).

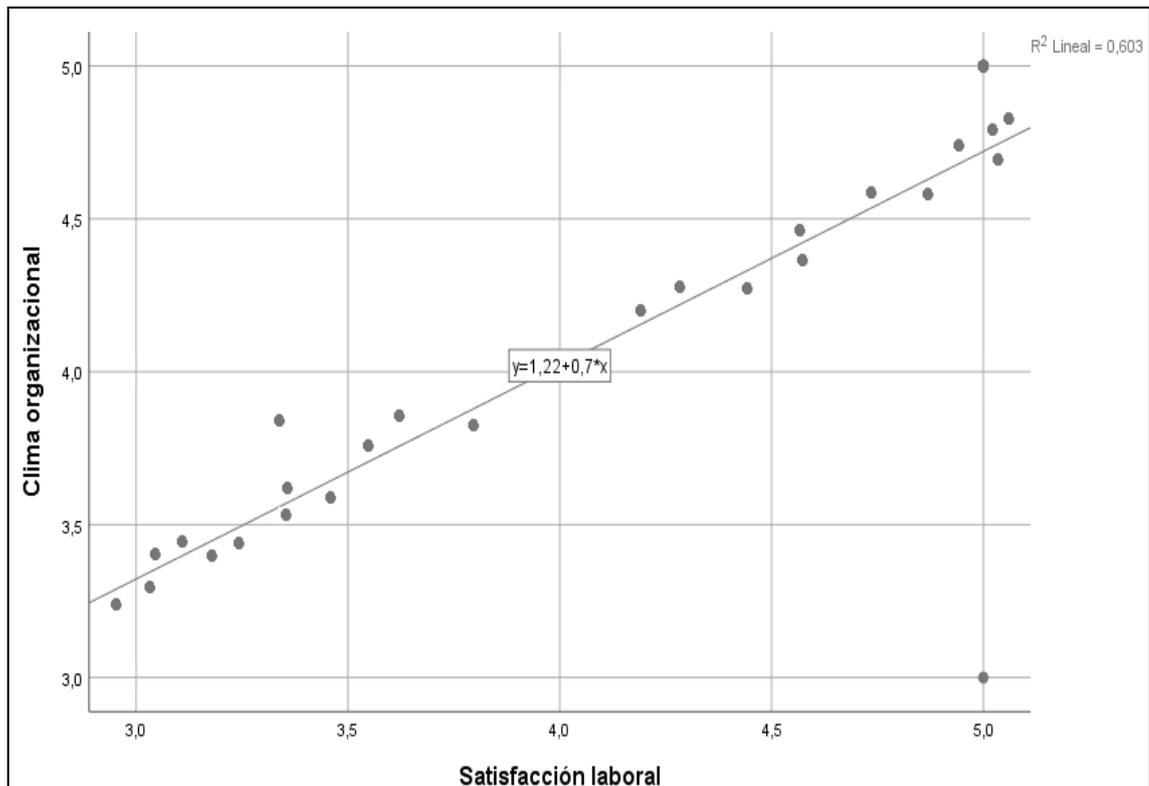


Figura 1. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre factores de clima organizacional y satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo a la figura 1 del análisis de regresión lineal se menciona que los puntos de dispersión mantienen una pendiente positiva directamente proporcional corroborado con la evaluación correlativa de rho Spearman que va desde 0 a 1, de la figura anteriormente mostrada se puede mencionar que a mayor clima institucional superior será la satisfacción profesional en los docentes de la IES Glorioso San Carlos, esto se ve interpretada por la siguiente ecuación lineal de la recta:

$$Y=1.22 + 0.7*X$$

bo: 1.22

b1: 0.7

bo: 1.22, quiere decir que, si los docentes de la IES Glorioso San Carlos mantienen un buen clima organizacional, se estima que se tendrá una buena satisfacción laboral dentro de la IES.

b1: 0.7, la satisfacción laboral incrementará en una media de 0.7, por cada punto que varíe el clima organizacional.

4.3. Contrastación de hipótesis específica 1

1. Planteamiento de nuestra hipótesis

Ho: No hay correlación representativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

Ha: Hay correlación representativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en los en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

2. Fijar el nivel de significancia

Dado que nuestra investigación se enmarca en lo social utilizamos el grado de representación del $\alpha = 5\% \vee 0.05$

3. Estadístico de prueba

Dado que nuestros datos presentan normalidad se utilizó el examen estadístico de rho – Spearman.

4. Cálculo del P-valor

Tabla 7

Prueba de correlación según rho Spearman entre la autonomía y la satisfacción laboral.

		Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	1.000	,776**
		Coficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	116
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	,776**	1.000
		Coficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	116

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

5. Decisión estadística

Con base en el análisis estadístico del examen de teorías de Spearman, se rechazará la teoría nula y se aceptará la teoría alternativa. Esto conduce a un resultado de valor de p

36

inferior al grado de representación (valor de $p < 0,05$) y una vinculación positiva alta de 0,776: los docentes la institución mantiene una buena autonomía y lo que ella representa (proponer sus actividades, organizar sus labores, la forma de ejecutar sus deberes, toma de decisiones de forma autónoma), por lo cual la satisfacción laboral se ve reflejada en los docentes. Y esto se debe a que la autonomía representa la medula o la parte esencial de la variable ambiente institucional. Ver figura 2 de la representación gráfica y la tendencia de las dimensiones.

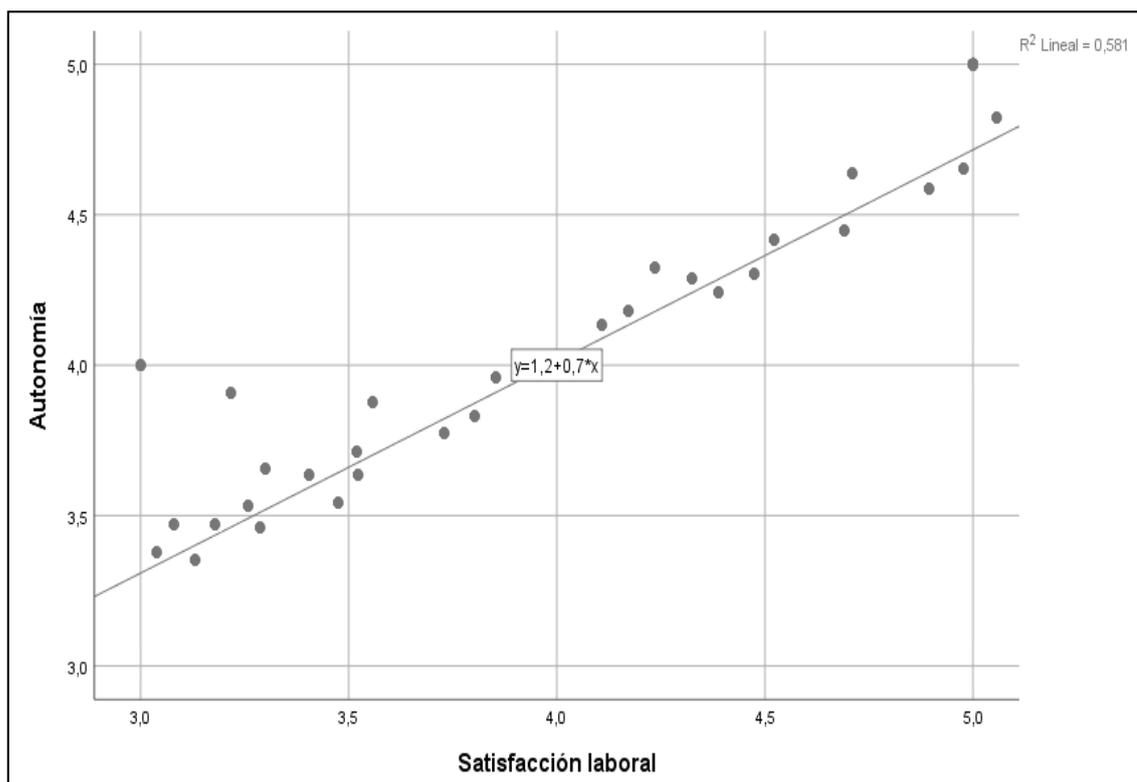


Figura 2. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral

Conforme a la figura 2 del análisis de regresión lineal se menciona que los puntos de dispersión mantienen una pendiente positiva directamente proporcional corroborado con el análisis de vinculación de rho Spearman de 0.776 que va desde 0 a 1, de la figura anteriormente mostrada se puede mencionar que a mayor autonomía en los maestros de la IES Glorioso San Carlos se estima que mayor será la satisfacción laboral, esto se ve interpretada por la siguiente ecuación lineal de la recta:

$$Y = 1.2 + 0.7 * X$$

bo: 1.2

b1: 0.7

bo: 1.2, quiere decir que, si los docentes de la IES Glorioso San Carlos tienden a ser autónomos y no están sujetos a mandato por parte de sus superiores, se estima que se tendrá una buena satisfacción laboral dentro de la IES.

b1: 0.7, la satisfacción laboral incrementa en una media de 0.7, por cada punto que varíe la autonomía.

4.4. Contrastación de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de nuestra hipótesis

Ho: No hay correlación representativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Secundaria Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

Ha: Hay correlación representativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Secundaria Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

2. Fijar el nivel de significancia

Dado que nuestra investigación se enmarca en lo social utilizamos el grado de representación del $\alpha = 5\% \vee 0.05$

3. Estadístico de prueba

Dado que nuestros datos presentan normalidad se utilizó el examen estadístico de rho – Spearman.

4. Cálculo del P-valor

Tabla 8

Prueba de correlación según rho Spearman entre la motivación y la satisfacción laboral.

		Motivación	Satisfacción laboral
	Coficiente de correlación	1.000	,842**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	116	116
	Coficiente de correlación	,842**	1.000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	116	116

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Fuente: Matriz de datos.

5. Decisión estadística

Se ha rechazado la teoría nula y se ha aceptado la teoría alternativa con base en el análisis estadístico del examen de hipótesis de Spearman, que muestra una vinculación positiva alta de 0,776 y un valor de p inferior que el grado de representación (valor de $p < 0,05$). De esto se puede concluir que: los docentes la institución mantiene una buena motivación con un buen ambiente de confianza, buenas condiciones laborales, manteniendo un buen trato entre colegas, delegando funciones entre otras, todo lo mencionado hace posible que existe una buena satisfacción laboral. Ver figura 3 de la representación gráfica y la tendencia de las dimensiones motivación y como repercute en la satisfacción laboral.

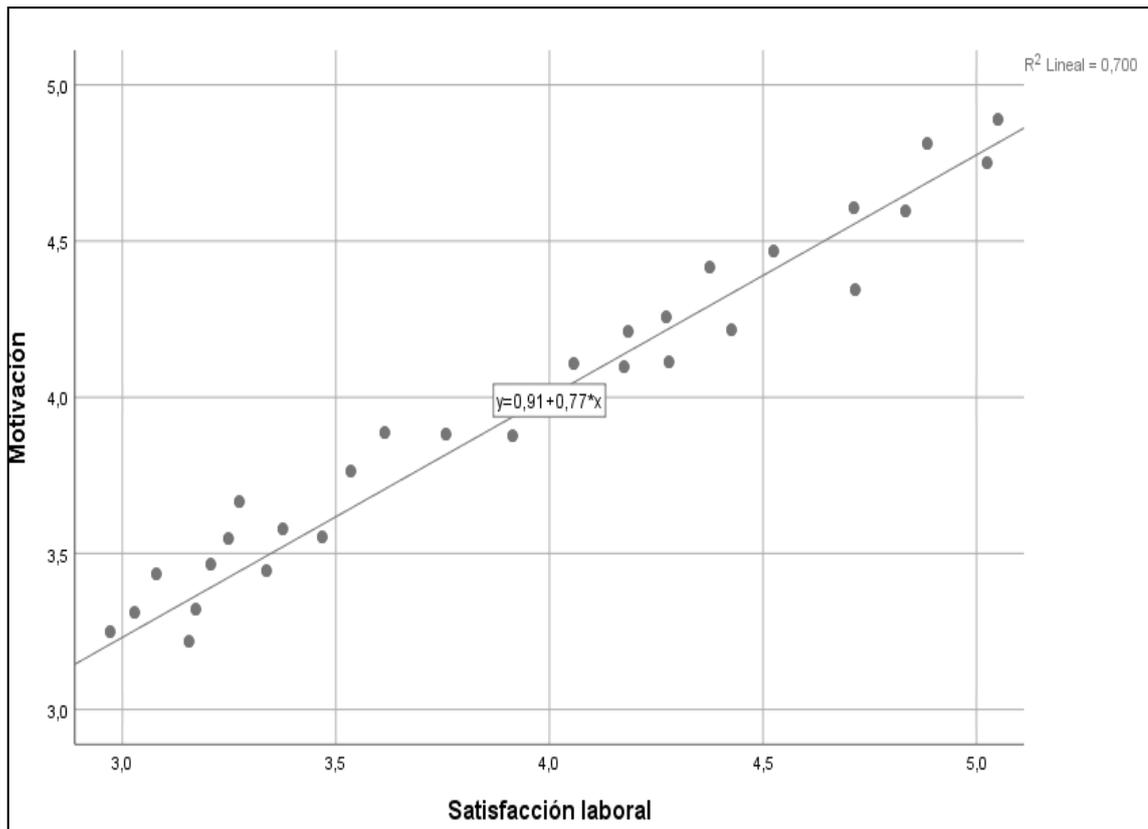


Figura 3. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral.

Conforme a la figura 3 del análisis de regresión lineal se menciona que los puntos de dispersión mantienen una pendiente positiva directamente proporcional corroborado con el análisis de vinculación de rho Spearman de 0.842 que va desde 0 a 1, de la figura anteriormente mostrada se puede mencionar que a mayor motivación en los maestros de la IES Glorioso San Carlos se estima que mayor será la satisfacción laboral, esto se ve interpretada por la siguiente ecuación lineal de la recta:

$$Y=0.91 + 0.77*X$$

bo: 0.91

b1: 0.77

bo: 0.91, quiere decir que, si los en los maestros de la I.E.S. Glorioso San Carlos son motivados profesionalmente, se estima que se tendrá una buena satisfacción laboral dentro de la IES.

b1: 0.77, la satisfacción laboral incrementará en una media de 0.77, por cada punto que varíe la motivación.

4.5. Contrastación de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de nuestra hipótesis

Ho: No hay correlación representativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

Ha: Hay correlación representativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional de San Carlos 2022.

2. Fijar el nivel de significancia

Dado que nuestra investigación se enmarca en lo social utilizamos el grado de representación del $\alpha = 5\% \vee 0.05$

3. Estadístico de prueba

Dado que nuestros datos presentan normalidad se utilizó el examen estadístico de rho – Spearman.

4. Cálculo del P-valor

Tabla 9

Prueba de correlación según rho Spearman entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	116
	Satisfacción laboral	Coficiente de correlación	,845**
	Sig. (bilateral)	0.000	1.000
	N	116	116

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Fuente: Matriz de datos.

5. Decisión estadística

En la evaluación estadística de la prueba de teorías rho-Spearman se encuentra una correlación positiva alta de 0,845 y un valor p menor que el grado de representación (valor $p < 0,05$), lo que llevará a rechazar de la teoría nula y a la aceptar. de la teoría alternativa, con la conclusión de que: los docentes la institución mantiene un buen liderazgo teniendo una buena resolución de conflicto, organizando su trabajo de la forma correcta y sobre todo libertad de expresión, todo lo mencionado hace posible que existe una buena satisfacción laboral. Ver figura 4 de la representación gráfica y la tendencia de la dimensión liderazgo y como se relaciona con la satisfacción profesional.

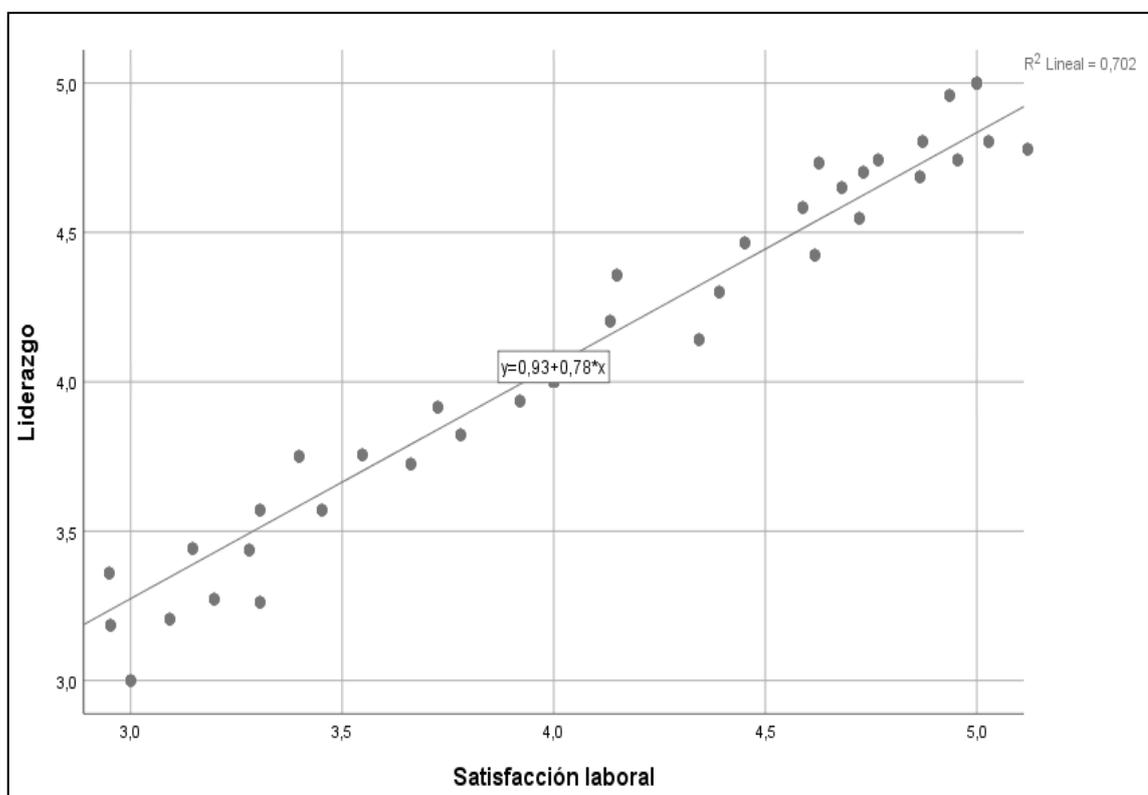


Figura 4. Análisis de regresión lineal con pendiente positiva entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral.

Conforme a la figura 4 del análisis de regresión lineal se menciona que los puntos de dispersión mantienen una pendiente positiva directamente proporcional corroborado con el análisis de vinculación de rho Spearman de 0.845 que va desde 0 a 1, de la figura anteriormente mostrada se puede mencionar que a mayor liderazgo por parte de los

maestros de la IES Glorioso San Carlos se estima que mayor será la satisfacción laboral, esto se ve interpretada por la siguiente ecuación lineal de la recta:

$$Y=0.93 + 0.78*X$$

bo: 0.93

b1: 0.78

bo: 0.31, quiere decir que, si los en los maestros de la I.E.S. Glorioso San Carlos mantienen un liderazgo profesionalmente, se estima que se tendrá una buena satisfacción laboral dentro de la IES.

b1: 0.78, El liderazgo en los docentes incrementará en una media de 0.78, por cada punto que varíe la motivación.

4.6. Discusión

De acuerdo a la investigación de Acuña y Ceras (2017) según su tesis, existen datos suficientes para sustentar la afirmación de que hay una vinculación representativa ($P=0.00<0.05$) y moderadamente positiva. relación ($Rho = 0,556$) entre las variables clima institucional y satisfacción laboral. Esto sugiere que un factor importante en la felicidad laboral es el entorno organizacional. Por otro lado (Rojas y Valerio, 2016), en su investigación manifiesta que hay asociación significativa media con un ($Rho = 0.593$), de ambos podemos mencionar y ratificar que el clima institucional es un punto fundamental dentro de las Instituciones educativas ya que ello significa el buen desenvolvimiento docente hacia los estudiantes.

Sin embargo, nuestros resultados nos indica que existe un grado de asociación elevada con un ($Rho = 0.784$) nuestros hallazgos difieren un muy poco a los dos anteriores y esto se debe a varios factores por ejemplo el tamaño de muestra el estado post pandemia, el estado de ánimo de los docentes al momento de la encuesta sin embargo no se debe dejar de mencionar que nuestros hallazgos guardan relación con los dos resultados anteriormente mencionados.

Es menester considerar también que, El clima organizacional en cualquier ámbito, está relacionado con factores psicológicos de manera individual como grupal, lo cual, permite

la construcción de interacciones sociales desde una mirada organizacional (González et al., 2021). En ese entender, y desde un enfoque social, el clima organizacional implica considerar componentes del contexto laboral y sistematizarlas multidimensionalmente.

Con lo antes señalado, cabe precisar que las variables clima organizacional y satisfacción laboral están fuertemente relacionadas, así mismo, el autor Tapias (2019), quien en su investigación determina que entre ambas variables existe una asociación fuerte, lo cual permite mencionar que la satisfacción laboral es posible cuando existe en una organización un buen o adecuado clima organizacional, ello depende siempre de los factores que se considera dentro del equipo y como los líderes compenetran sus ideales con las metas a cumplir. Para Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) toda entidad u organización debe mejorar su clima organizacional para formar personas dispuestas a cumplir retos y asumir roles competentes, ya que actualmente existe un crecimiento de demandas de profesionales en el mundo. Otros autores como Saltos Sarmiento et al. (2020), al referirse a esta investigación, consideran que la forma de cómo se organizan los agentes dentro de un equipo de trabajo determinará el cumplimiento o logro de resultados esperados, por ello, a opinión de los mismos trabajadores expresan que prefieren trabajos donde pueden aplicar sus habilidades y capacidades los cuales les generan estímulos intelectuales y ofrecer un buen desempeño.

Ahora bien, al pertenecer a una organización laboral se requiere de diferentes dimensiones que contribuyen a mejorar la satisfacción laboral de los integrantes de dicha organización, estas dimensiones (estructura, sentimiento de las obligaciones, de las reglas, políticas de la empresa; responsabilidad individual, sentimientos de autonomía en actividades y responsabilidades diarias; remuneración, percepción de equidad en la remuneración de las funciones; riesgos y toma de decisiones, percepciones de riesgo y capacidad para decidir la presencia del personal idóneo; apoyo, sentimientos de amistad entre el personal; y tolerancia al conflicto, confianza que el individuo coloca en el clima de la organización) (González et al., 2021). Entonces, las dimensiones antes mencionadas y otorgadas a los trabajadores, genera en el empleado o trabajador una actitud positiva respecto a las responsabilidades de su quehacer diario, motivándolos a disponer con mayor satisfacción su interés y compromiso en cada actividad desempeñada (Tapias, 2019).

Así mismo, con respecto al primer objetivo específico, Establecer la correlación de la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la IES GCNSC, se considera que, El mundo laboral requiere de profesionales que estén dispuestos a asumir retos y alcanzar resultados que beneficien a la empresa o institución, en ese sentido, los gestores de dichas instituciones buscan la forma de mantener a su personal satisfechos, motivados, productivo y comprometidos con el avance y desarrollo de las organizaciones (Faya et al., 2018).

Para muchos autores entre ellos, Faya et al. (2018), las organizaciones tanto educativas como empresariales del sector privado buscan garantizar su competitividad y productividad, para ello, consideran que la mejor forma de lograr ese propósito es seleccionando y preparando al recurso humano idóneo. Entonces, la satisfacción laboral es determinado por el nivel de autonomía que desarrollan los trabajadores, desde que asume su rol hasta el nivel del manejo de estrés que demuestre. Saltos Sarmiento et al. (2020) menciona que la satisfacción laboral depende del desempeño del trabajador, ello en razón a que, la autonomía como capacidad le atribuye al trabajador el manejo adecuado de estrategias y procesos para el cumplimiento de metas. Así mismo, es necesario mencionar que en muchas investigaciones la autonomía es un factor determinante que motiva al empleado y le facilita cumplir con sus metas establecidas.

Al analizar si existe correlación de la motivación y la satisfacción laboral en los docente de la Institución antes señalada, cabe precisar que, la motivación dentro de la formación de un empleado se relaciona directamente con mecanismos usados por los gestores o directivos dentro de una institución, en esa línea de ideas, Bendezú-Pacífico (2019) cuando hablamos de la educación, la motivación refleja cambios positivos en el talento humano. Así, la gestión del talento humano recae en un conjunto de expresiones orales y prácticas, que permiten el uso adecuado de los diferentes recursos que se le ofrece. Para otros autores, la gestión del talento humano se considera como un proceso netamente del esfuerzo humano, desde sus experiencias, habilidades y cualidades que al momento de ejecutar un plan son combinados cuyo propósito es generar resultados positivos.

Al hablar de la motivación, se refiere al estado de voluntad que predispone una persona para ejercer alguna tarea o actividad, por ello, en las instituciones educativas se hace necesario desarrollar y fortalecer el trabajo en equipo desde un enfoque por competencias,

el cual facilita activar la conducta humana en positiva y entusiasta (Castillejo y Salazar, 2018). Los mismos autores, hacen hincapié en que la motivación en docentes esta relacionada con los logros que alcanza con relación a sus estudiantes, en ese sentido, es menester concluir que mientras los resultados de los estudiantes sean altos, el docente se sentirá más motivado por desempeñar su labor. Un factor que genera la motivación es el clima organizacional, lo cual, a través de la información percibida se identifica la dinámica laboral positiva y se elimina la poca confianza entre los miembros (González et al., 2021).

La correlación entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución estimula el siguiente análisis. El liderazgo se considera como una habilidad en la persona, ya que le brinda herramientas como dirigir, pensar, delegar e incentivar al grupo que se le encarga de manera responsable, adecuada y correcta. Por ello, dentro de la institución educativa el desarrollo de esta habilidad se hace fundamental para que la persona quien desempeña el papel de líder destaque varios estilos de liderazgo y conveniente al grupo (Añazco et al., 2018). Así mismo, dentro de una organización existe la carga de responsabilidades al líder, en el campo educativo a este se le denomina como líder pedagógico. Este líder cumple funciones y responsabilidades que va desde fomentar un buen clima hasta recompensar a los buenos trabajadores.

Entonces, el liderazgo como factor esencial para el desarrollo de la satisfacción laboral, es una fuerza que impulsa y fomenta desde la comunicación el buen clima laboral. Asimismo, en diferentes investigaciones el liderazgo es considerado como un estimulante para el empleado. Para Añazco et al. (2018) el liderazgo consiste en estimar las virtudes del docente y convertirlas en fortalezas que motiven al mismo empleador, lo cual se resume en favorecer un clima organizacional adecuado en la institución. Ahora bien, desde principios del estudio de estas variables se ha consignado la importancia del desarrollo del liderazgo como elemento primordial para la buena organización y trabajo en equipo de una institución.

Entonces para resumir la idea, en América Latina, y dentro de un grupo organizado de personas que desarrollan actividades similares con determinados fines, es necesario establecer mecanismos y estrategias que permitan a los agentes identificar el saber actuar, para que al momento de ejecutar los planes estos se sientan motivados por realizar



esfuerzos extras y alcanzar las metas propuestas. Más aun cuando en esa misma organización se cuenta con un buen clima organizacional propuesta o generada por el gestor o director.

Entonces, en las organizaciones públicas existen diferentes factores que motivan al gestor a desarrollar un clima idóneo en el ámbito laboral, ya que en muchas investigaciones como se mencionó líneas arriba, ello favorece la satisfacción del personal, motivándolos a realizar múltiples actividades encaminadas al logro de metas.

CONCLUSIONES

- Conforme a nuestro propósito principal, la satisfacción laboral de los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional San Carlos y la variable clima organizacional se encuentran significativamente correlacionadas, como lo indica el resultado de la prueba Rho de Spearman de 0.784, lo que indica una vinculación positiva alta. Se rechazó la teoría nula y se aceptó la teoría alternativa ya que el valor de p también fue inferior que el grado de representación ($0,00 < 0,05$).
- Concluimos que hay una vinculación representativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional San Carlos con base en nuestro propósito específico 1 y la prueba Rho de Spearman (0.776), la cual muestra una vinculación positiva alta. Se rechazó la teoría nula y se aceptó la teoría alternativa ya que el valor de p también fue inferior que el grado de representación ($0,00 < 0,05$).
- La prueba Rho de Spearman (0.842), que muestra una alta vinculación positiva, respalda la conclusión de nuestro objetivo específico 2 de que hay una vinculación representativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral entre los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio, Nacional San Carlos. Se rechazó la teoría nula y se aceptó la teoría alternativa ya que el valor de p también fue inferior que el grado de representación ($0,00 < 0,05$).
- Nuestro objetivo específico 3 concluye que hay una vinculación representativa entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral entre los maestros de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional San Carlos, con base en la prueba Rho de Spearman (0.845), la cual muestra una correlación positiva alta. Se ha aceptado la teoría alternativa y se ha rechazado la teoría nula debido a un valor de p inferior que el grado de representación ($0,00 < 0,05$).



RECOMENDACIONES

- Se recomienda que futuros estudios evalúen la satisfacción laboral de todo el personal administrativo con el fin de identificar los verdaderos elementos influyentes de la variable. Teniendo en cuenta los resultados descubiertos.
- Se recomienda a la dirección establecer decisiones de tal forma predomine en las decisiones de los docentes en el desempeño laboral.
- Se recomienda que la administración de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional San Carlos implemente programas de integración y realice reuniones mensuales para conocer los problemas que enfrenta su cuerpo docente y fomentar su entusiasmo.
- Se recomienda a la administración de la I.E.S. Glorioso Colegio Nacional San Carlos utilizar dinámicas de COACHING con el fin de involucrar al personal administrativo y docente en las actividades planificadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, M. S., y Ceras, F. E. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia*, 2015.
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*.
- Añazco, K. A., Valdivieso, R. P., Sánchez, Ó. W., y Guerrero, M. A. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142–148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R., y Jarpa, M. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*.
- Armijos, F. B. (2017). *Administración de recursos humanos*. 2017-Septe, 235–241. <https://doi.org/10.1201/9781315369051-4>
- Avalos, B. (2001). Creatividad versus autonomía profesional del profesor. Consideraciones sobre el tema, derivadas de la investigación pedagógica. *Revista de Investigación Latinoamericana*, 14(1), 13–50. <https://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/23579>
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*.
- Bazán, D., y González, L. (2007). Autonomía profesional y reflexión del docente: una resignificación desde la mirada crítica. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, (11), 69–90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243117032004>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada. 14(1), 22–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades* y (3rd ed.). Pearson Educación.
- Briones, G. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In *Nature* (Vol. 219, Issue 5160). <https://doi.org/10.1038/2191218a0>

- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*.
- Cabezas, C. B. (2016). El liderazgo de servicio y su efecto transformador: el caso del centro del muchacho trabajador. *Revistapuce*. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.32>
- Carbajal, M. C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas-Apurimac*. Universidad San Agustín de Arequipa.
- Carretero, R., Liesa, E., Mayoral, P., y Mollá, N. (2008). El papel de la motivación de los asesores y profesores en el proceso de asesoramiento. *Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*, 12. <http://hdl.handle.net/10481/23208>
- Castillejo, D. A., y Salazar, A. E. (2018). “Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacnacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana.” 43. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8481>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*.
- Choquehuanca León, V. I., y Yana Cuevas, O. P. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2931865>
- Chura, E. H., y Chura, S. S. (2021). *Comunicación organizacional a y satisfacción laboral en los trabajadores de un colegio privado en estado de emergencia sanitaria, Lima 2021*. 6–23. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5080/Eder_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Contreras, J. (2001). *La autonomía del profesorado* - (Morata, Vol. 3).
https://books.google.com.pe/books?hl=esylr=yid=bqtp9arFQCICyoi=fndypg=PA11ydq=autonomia+profesionalyots=6I67KUGc2nysig=1oIjt88pRnzY3xnzeizpIoSoAI8yredir_esc=y#v=onepageyq=autonomia%20profesionalyf=false
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677.
<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.E5.42>
- Eduardo Lopez, M. (2021). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Unitek - Puno, año 2019*.
- Espinoza, A. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015. *Repositorio Institucional - UCV*.
- Estrada, E. G., Mamani, H. J., y Chura, J. W. (2019). Organizational climate and job satisfaction: Case of teachers of basic education educational institutions. *Conocimiento Para El Desarrollo*, 10(2), 221–226.
<https://doi.org/10.17268/cpd.2019.02.08>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hallinger, P., y Huber, S. (2012). School leadership that makes a difference: international perspectives. *Revista Internacional de Investigación, Política y Práctica*, 23(4), 359–367. <https://doi.org/10.1080/09243453.2012.681508>



- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Pilar Baptista, L., y de la Luz Casas Pérez, M. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Hodgetts, R., y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (Interamericana, Ed.).
- Honig, M. I., y Seashore, L. K. (2007). *A New Agenda for Research in Educational Leadership: A Conversational Review*. 43(1), 138–148.
<https://doi.org/10.1177/0013161X06290646>
- House, R. (1966). *Teoría de la Ruta-Meta. Comportamiento del Líder*.
- Justo, J. P., y Llauce, K. E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021*. Universidad Privada del Norte.
- López, R. (2020). *Pertinencia de métodos estadísticos empleados para medir el clima organizacional en el ámbito pedagógico*.
- MacMillan, C. (2012). *The Effects of Physical Work Environment Satisfaction and Shared Workspace Characteristics on Employee Behaviors Toward Their Organization: Using Environmental Control as a Mediator*.
<https://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/7042>
- Mamani, H. C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Acora 2018*. Universidad nacional del altiplano.
- Mamani Martínez, O. W. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Revista de Investigaciones*, 8(3), 1187–1194.
<https://doi.org/10.26788/RIEPG.V8I3.1073>
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*.

- Marzano, R. J. (2007). Leadership and School Reform Factors. *International Handbook of School Effectiveness and Improvement*, 597–614. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5747-2_33
- Marzano, R. J., Waters, T., y McNulty, B. A. (2005). School Leadership that Works: From Research to Results. *Association for Supervision and Curriculum Development*, 194.
- Murillo Pezo, S. M. (2019). El clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal docente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016. In *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3227113>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., y Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Padilla Montes, F. M. (2020). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao. In *Universidad Nacional del Callao Repositorio institucional - CONCYTEC*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892820>
- Patterson, J., y Patterson, J. (2004). Sharing the Lead. *Educational Leadership*, 61(7), 74.
- Pérez, I., Maldonado, M., y Bustamante, S. (2006). *Clima organizacional y grencia: Inductores del cambio organizacional*.
- Pritchard, R., y Karasick, B. (1973). *The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction* (9th ed.). Organizational behavior and human performance.

- Ramos, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson, Ed.; 15 Edición, Vol. 15).
- Rojas, J., y Valerio, R. S. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular antioquía Chilca-Huancayo*. Universidad nacional del centro del Perú facultad de ciencias de la administración.
- Saltos, M. H., Pilaloe, J. C., y Asian, H. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *Igobernanza*, 3(12), 209–230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sandoval, S. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo*, 2019. Universidad César Vallejo.
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boudri, 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>
- Soria, G. G. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 31301, Chilca-Huancayo*. Posgrado, E. D. E. (2020). Universidad nacional de huancavelica.
- Tapias, X. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer semestre. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های option=com_dbookytask=readonlineybook_id=13650ypage=73ychkhashk=ED9C9491B4yItemid=218ylang=faytmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=enyq=APLIKASI+PENGENA
- Torres, J. (2020). *La desmotivación del profesorado* (Vol. 3). Ediciones Morata, S. L. <https://edmorata.es/libros/la-desmotivacion-del-profesorado/>



- Velezvía, D. R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, Puno-2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58950>
- Villafuerte, C. J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20– Los Olivos 2018. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2940045>
- Viseu, J., Neves de Jesus, S., Rus, C., y Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439–461. <https://doi.org/10.14204/ejrep.39.15102>
- Yamassake, R. T., Baptista, P. C. P., Albuquerque, V. A., y Rached, C. D. A. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.12957/REUERJ.2021.62718>



ANEXOS

Haga clic aquí para escribir texto.

Anexo 1. Fichas de validación

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional San Carlos de Puno".
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Motivación laboral y gestión administrativa.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																100
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																100

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buenaX

Nombres y Apellidos:	M.Sc. Sara Farfan Cruz	DNI N°	40218396
Dirección domiciliar:	Jr. Ancash n°595	Teléfono/Celular:	985006052
Grado Académico:	M.Sc.		
Mención:	Educación Inicial y primera Infancia		

Firmado digitalmente por FARFAN Cruz Sara FAU 21616486170 adm
 Medio: Soy el autor del documento
 Fecha: 21.04.2022 22:11:33 -05:00

Firma
 Lugar y fecha: Puno 21/04/2022

Anexo 2. Cuestionario sobre motivación laboral y gestión administrativa

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional San Carlos de Puno".
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Motivación laboral y gestión administrativa.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	FILOMENO RAMOS HUACANTARA	DNI N°	42342998
Dirección domiciliar:	JR. LOS ÁNGELES 350 PUNO	Teléfono/Celular:	950951359
Grado Académico:	MAGISTER		
Mención:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		



1 Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	X= Clima organizacional	Enfoque
¿Cuál es la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Nacional “San Carlos” de Puno 2022?	Determinar la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Nacional “San Carlos” de Puno 2022.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nacional “San Carlos” de Puno 2022.	Dimensiones/Indicadores X1. Autonomía X1.1. Propongo mis actividades. X1.2. Organizo mis labores como mejor me parece. X1.3. Decido la manera en que ejecutaré mi labor escolar. X1.4. Tomo la gran parte de las decisiones para que influya la forma de mi desempeño laboral. X1.5. Determino los estándares de ejecución de mi labor escolar X2. Motivación X2.1. Ambiente de confianza. X2.2. Condiciones de trabajo. X2.3. Trato entre colegas.	Cuantitativo Tipo de investigación No experimental Diseño de investigación Correlacional transversal Método Deductivo hipotético Población
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
• ¿Cuál es la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa GCNSC.	• Determinar la relación de la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la IES GCNSC.	- Existe una relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria		

<p>Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno 2022? • ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno? 	<p>Hallar el grado de relación de la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la IES GCNSC.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional San Carlos.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional San Carlos.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno</p>	<p>Glorioso Nacional San Carlos.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional San Carlos.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo y satisfacción laboral en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Nacional “San Carlos” de Puno</p>	<p>X2.4. Delegación de funciones. X2.5. Estímulo al cambio y mejora continua. X3. Liderazgo X3.1. Resolución de conflictos X3.2. Calidad de servicio X3.3. Organización del trabajo. X3.4. Asignación de recursos. X3.5. Libertad de expresión. Y= Satisfacción laboral Dimensiones/Indicadores Y1. Compromiso e identificación Y1.1. Tipos de situaciones en la institución. Y1.2. Identificación del personal con la institución Y1.3. Compromiso con la institución</p>	<p>Estará conformado por 116 docentes del IES GCNSC</p> <p>Muestra</p> <p>Estará conformado por 116 docentes de la IES GCNSC.</p> <p>Técnica</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
--	--	--	--	--

Y1.4. Actitud positiva hacia el cambio.

Y1.5. Identificación personal con la institución educativa

Y2. Relación entre colegas

Y2.1. Relación interpersonal.

Y2.2. Inquietud por los demás.

Y2.3. Respeto entre colegas.

Y2.4. Burlas entre colegas.

Y2.5. Ofensas entre colegas.

Y3. Grado de satisfacción laboral

Y3.1. Incentivo

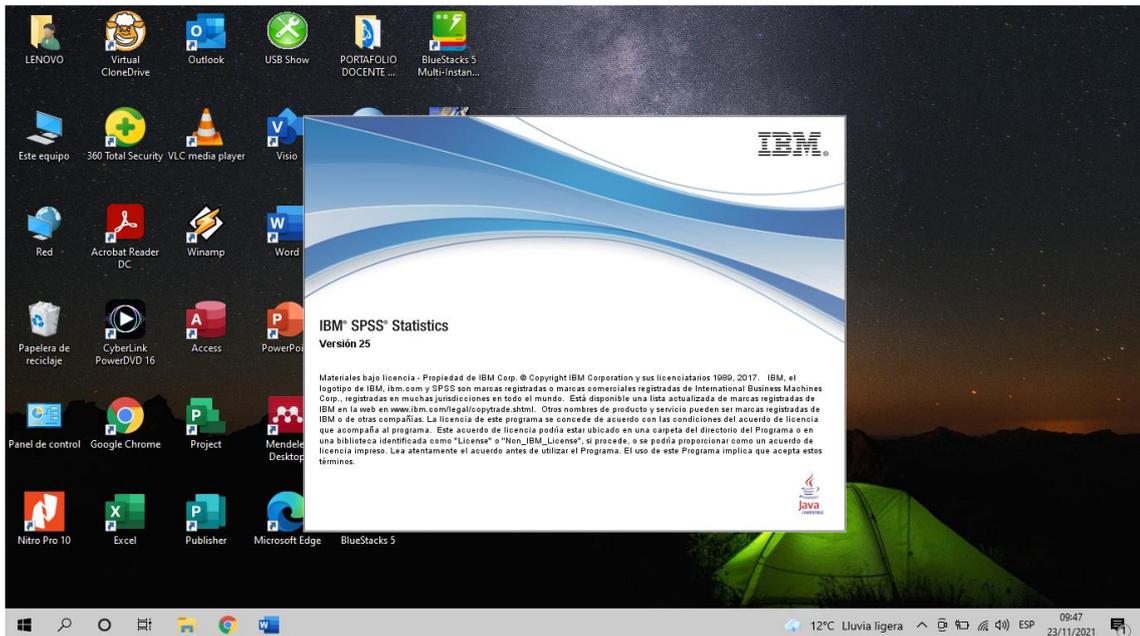
Y3.2. Resolución de conflictos

Y3.3. Comunicación

Y4.4. Horario de trabajo

Y4.5. Sentido de pertenencia en la Institución

Anexo 4. Programa SPSS



BASE DE DATOS JCH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	preg1	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Propones tus actividades laborales?	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	preg2	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Planificas tus ocupaciones de trabajo com...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	preg3	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Yo establezco la manera en que llevaré a...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	preg4	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Establezco la mayoría de las decisiones a...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	preg5	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Establezco los estándares con la que eje...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D1	Númérico	1	0	Autonomía	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	preg6	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Hay un ambiente de confianza entre cole...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	preg7	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Las condiciones de trabajo en esta institu...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	preg8	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El trato entre colegas se manifiesta con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	preg9	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El director de mi institución asigna/deleg...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	preg10	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El director impulsa a la mejora cambio co...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D2	Númérico	1	0	Motivación	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	preg11	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El estilo de dirección agiliza la resolución...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	preg12	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Los datos esenciales para proporcionar c...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	preg13	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El trabajo en mi institución educativa se e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	preg14	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Hay un compromiso de la administración ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	preg15	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Me resulta sencillo concretar mis conclus...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D3	Númérico	1	0	Liderazgo	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1	Númérico	1	0	Clima organizacional	{1, Nunca}...	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Preg16	Númérico	1	0	Según Ud. ¿Se manifiesta con regularidad distintos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Preg17	Númérico	1	0	Según Ud. ¿El personal presenta sentido de identifi...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Preg18	Númérico	1	0	Considera Ud. ¿El personal se muestra comprometid...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Preg19	Númérico	1	0	Considera Ud. ¿En esta Institución Educativa hay se...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Preg20	Númérico	1	0	Considera. ¿Regularmente hablo mal de la Institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

17°C Soleado 14:53 4/12/2022

Figura 5. Valores a nuestras preguntas

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	preg14	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Hay un compromiso de la administración ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	preg15	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Me resulta sencillo concretar mis conclus...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D3	Numérico	1	0	Liderazgo	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1	Numérico	1	0	Clima organizacional	{1, Nunca}...	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Preg16	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Se manifiesta con regularidad distintos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Preg17	Numérico	1	0	Según Ud. ¿El personal presenta sentido de identific...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Preg18	Numérico	1	0	Considera Ud. ¿El personal se muestra comprometid...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Preg19	Numérico	1	0	Considera Ud. ¿En esta Institución Educativa hay se...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Preg20	Numérico	1	0	Considera Ud. ¿Regularmente hablo mal de la Institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	D4	Numérico	1	0	Compromiso e identificación	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Preg21	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Suelo ofender con frecuencia a mis comp...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Preg22	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Suelo estar pendiente de los errores de lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Preg23	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Pongo apodos que ofendes a mis colegas?	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Preg24	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Me hecho a reír de un colega cuando se ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Preg25	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Mis colegas de trabajo me insultan?	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
31	D5	Numérico	1	0	Relación entre colegas	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Preg26	Numérico	1	0	Según Ud. ¿En la institución donde labora se compen...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Preg27	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Los problemas que se manifiesta entre lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Preg28	Numérico	1	0	Según Ud. ¿La comunicación interna dentro de tu áre...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Preg29	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Las horas de trabajo le permiten relajarse...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Preg30	Numérico	1	0	Según Ud. ¿Me siento satisfecho de corresponder en ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D6	Numérico	1	0	Grado de satisfacción laboral	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2	Numérico	1	0	Satisfacción laboral	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
39											

Figura 6. Base de datos de los encuestados.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	116	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	116	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	30

EXAMINE VARIABLES=V1 V2
/PLOT NFPLOT
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

Explorar

Figura 7. Análisis de confiabilidad (alfa de crombach)

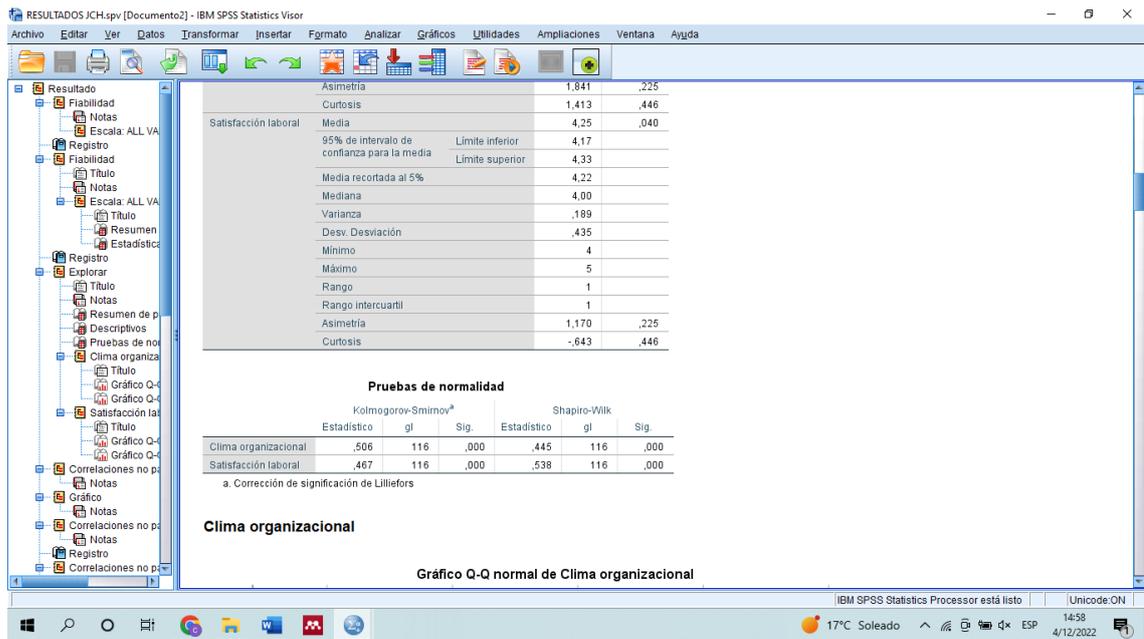


Figura 8. Prueba de normalidad

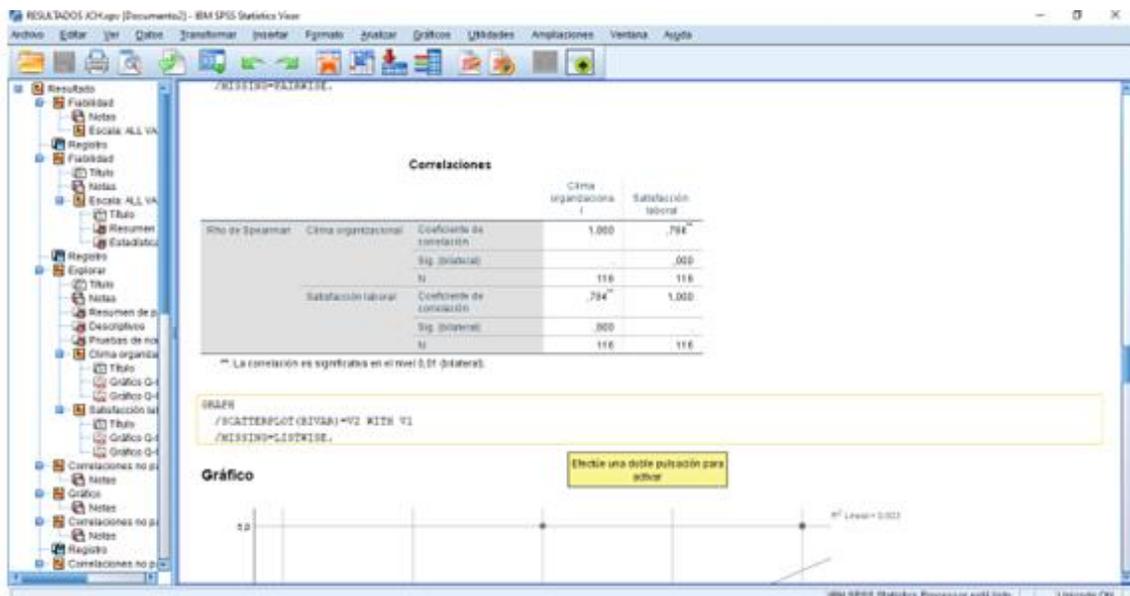


Figura 9. Correlación clima organizacional y satisfacción laboral.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo José Eli Churayra Chura
identificado con DNI 70 5001 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
"Clima Organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la
Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos de Puno
2022"

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 09 de abril del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

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

Por el presente documento, Yo José Elí Churayra Chura,
identificado con DNI 45705001 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes
de la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos
de Puno 2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

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

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 09 de abril del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella