

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION INICIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION PRIMARIA



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA N° 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA
DE CANAS, CUSCO - 2024**

PRESENTADO POR:

Br. SONIA CHUQUIHUANCA SANO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN:
ESPECIALIDAD EDUCACION INICIAL**

Br. MARCO ANTONIO LIMO USCAMAYTA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN:
ESPECIALIDAD EDUCACION PRIMARIA**

ASESOR:

Dr. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Freddy Frank Gonzales Quispe.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105
INDEPENDENCIA AMERICANA DE CANAS, CUSCO - 2024

Presentado por: Sonia Chuguihuanca Sano DNI N° 46638247 ;
presentado por: Marco Antonio Lino Uscamayta DNI N°: 74295768

Para optar el título Profesional/Grado Académico de Licenciada en educación: Especialidad
educación inicial y licenciado en educación: Especialidad educación primaria.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9 %.

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

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 02 de Junio de 2026

Firma

Post firma: Freddy Frank Gonzales Quispe

Nro. de DNI 01344083

ORCID del Asesor 0000-0002-5821-5448

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:596954319

Marco Antonio Limo Uscamayta Sonia Chuquihuanc...

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 56105 INDEPENDENCIA AMERI...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:596954319

Fecha de entrega

2 jun 2026, 8:52 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2026, 9:07 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS 28-05-26.docx

Tamaño del archivo

8.0 MB

100 páginas

18.678 palabras

108.615 caracteres

9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación infinitamente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar fundamental de mi vida y brindarme siempre amor, apoyo y comprensión incondicional. A mi padre, por inculcarme valores, principios y fortaleza para superar las dificultades de la vida. A mi querida hija, Estrella Azumi Zambrano Chuquihuanca, quien es la mayor motivación y motor de mi existencia; gracias a ella encontré fuerzas para culminar esta investigación pensando siempre en su bienestar y futuro. Finalmente, agradezco profundamente a toda mi familia por su apoyo constante, confianza y acompañamiento durante este importante logro académico y personal.

SONIA

Dedico este trabajo de investigación, a Dios, creador divino, por haberme dado la vida y la fuerza para llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante en mi vida y por demostrarme siempre su cariño y su apoyo incondicional en todo momento.

MARCO ANTONIO

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro infinito agradecimiento a Dios, por brindarnos la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para superar cada dificultad y continuar firmemente en el cumplimiento de nuestros objetivos y metas trazadas.

De igual manera, expresamos nuestro profundo agradecimiento a la tricentenaria Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco Filial – Canas, por acogernos en esta prestigiosa casa superior de estudios y brindarnos la oportunidad de fortalecer nuestra formación profesional. Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a todos los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria e Inicial, cuyas enseñanzas, orientación académica y valores humanos han contribuido significativamente en nuestro crecimiento académico, personal y profesional.

Expresamos nuestro sincero y especial agradecimiento al Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe por haber aceptado asesorarnos en el desarrollo de esta tesis. Su apoyo constante, confianza en nuestro trabajo y valiosa orientación académica han sido fundamentales no solo para la culminación satisfactoria de la investigación, sino también para fortalecer nuestra formación como investigadores.

Asimismo, expresamos nuestro más profundo agradecimiento al director de la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana por su valiosa disposición y apoyo brindado durante el desarrollo de esta investigación. Destacamos especialmente su paciencia, comprensión y apertura hacia nuestro trabajo, lo que permitió llevar adelante el proceso investigativo en un ambiente de confianza y colaboración.

Los tesisistas

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	1
1.2. Descripción de la realidad problemática	2
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1 Problema general.....	5
1.3.2 Problemas específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación Teórica	5
1.4.2. Justificación Metodológica	6
1.4.3. Justificación Pedagógica.....	6
1.4.4. Justificación Psicológica.....	7
1.4.5. Justificación Práctica	7
1.5. Objetivos de la investigación	7

1.5.1. Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivos específicos	8
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación	8
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	10
2.1. Estado del arte de la investigación	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales	11
2.1.3. Antecedentes Locales	12
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Definición de Clima organizacional	13
2.2.1.1. Autorrealización.....	14
2.2.1.2. Involucramiento laboral	15
2.2.1.3. Supervisión	16
2.2.1.4. Comunicación	16
2.2.1.5. Condiciones laborales	17
2.2.2. Definición de Satisfacción Laboral	18
2.2.2.1. Condiciones físicas y/o materiales	19
2.2.2.2. Beneficios laborales y/o remunerativos	19
2.2.2.3. Políticas administrativas	20
2.2.2.4. Relaciones interpersonales	21

2.2.2.5. Desarrollo personal	22
2.2.2.6. Desempeño de tareas.....	22
2.2.2.7. Relación con la autoridad.....	22
2.3. Marco conceptual	23
CAPÍTULO III.....	28
HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis.....	28
3.1.1 Hipótesis general.....	28
3.1.2 Hipótesis específicas	28
3.2. Operacionalización de variables.....	29
CAPÍTULO IV.....	31
METODOLOGÍA.....	31
4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	31
4.1.1. Tipo de investigación:.....	31
4.1.2. Nivel de investigación:	31
4.1.3. Diseño de investigación:	31
4.2. Población y unidad de análisis	32
4.2.1. Población de estudio.....	32
4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra.....	33
4.3. Técnicas de recolección de información	33
4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	34

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	35
CAPÍTULO V.....	37
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	37
5.1. Resultados Descriptivos	37
5.2. Resultados inferenciales	48
5.3. Prueba de hipótesis.....	49
CAPÍTULO VI.....	55
DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES.....	61
SUGERENCIAS	63
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	72
a. Matriz de consistencia.....	
b. Otros.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	29
Tabla 2	Análisis de confiabilidad de los instrumentos	35
Tabla 3	Frecuencias de la variable clima organizacional.....	37
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones de clima organizacional	38
Tabla 5	Frecuencias de la variable satisfacción laboral	39
Tabla 6	Frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	40
Tabla 7	Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral	42
Tabla 8	Nivel de autorrealización y satisfacción laboral	43
Tabla 9	Frecuencias del nivel de involucramiento laboral y satisfacción laboral	44
Tabla 10	Frecuencias del nivel de supervisión y satisfacción laboral	45
Tabla 11	Frecuencias del nivel de comunicación y satisfacción laboral	46
Tabla 12	Frecuencias del nivel de condiciones laborales y satisfacción laboral	47
Tabla 13	Prueba de normalidad de las variables	48
Tabla 14	Análisis de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	49
Tabla 15	Análisis de relación entre autorrealización y satisfacción laboral	50
Tabla 16	Análisis de relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral	51
Tabla 17	Análisis de relación entre supervisión y satisfacción laboral	52
Tabla 18	Análisis de relación entre comunicación y satisfacción laboral	53
Tabla 19	Análisis de relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ámbito de estudio	2
Figura 2 Variable clima organizacional	37
Figura 3 Dimensiones de clima organizacional	38
Figura 4 Variable satisfacción laboral	39
Figura 5 Dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	41
Figura 6 Clima organizacional y satisfacción laboral.....	42
Figura 7 Nivel de autorrealización y satisfacción laboral.....	43
Figura 8 Nivel de involucramiento y satisfacción laboral	44
Figura 9 Nivel de supervisión y satisfacción laboral	45
Figura 10 Nivel de comunicación y satisfacción laboral	46
Figura 11 Nivel de condiciones laborales y satisfacción laboral	47

RESUMEN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores clave en el desempeño y bienestar de los docentes y personal administrativo en las instituciones educativas. Este estudio analiza la relación entre ambos aspectos en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, ubicada en Cañas, durante el año 2024. El objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, y la muestra estuvo constituida por 63 colaboradores entre subdirectores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, y el diseño que se utilizó fue no experimental transeccional y correlacional, mientras los instrumentos que se utilizaron fueron, dos cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral y los resultados obtenidos muestran que, que una mayoría significativa, el 44,4% de los encuestados, perciben un alto nivel de clima organizacional, lo que se correlaciona directamente con un nivel alto de satisfacción laboral. Por otro lado, un 25,4% de los participantes reportaron un clima organizacional medio, lo que coincide con un nivel medio de satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que un ambiente laboral positivo y bien gestionado tiene un impacto directo en la satisfacción de los trabajadores, lo que podría influir de manera favorable en su desempeño y en el ambiente general de trabajo dentro de la institución.

Palabras claves: Organización, Satisfacción, Autorrealización, Supervisión

ABSTRAC

Organizational climate and job satisfaction are key factors in the performance and well-being of teachers and administrative staff in educational institutions. This study analyzes the relationship between both aspects at Educational Institution 56105 Independencia Americana, located in Canas, during the year 2024. The general objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction at Educational Institution 56105 Independencia Americana - Canas, 2024. The sample consisted of 63 collaborators, including assistant principals, supervisors, and teachers from preschool, primary, and secondary levels. The design used was non-experimental, cross-sectional, and correlational. The instruments used were two organizational and work climate questionnaires. The results obtained show that a significant majority, 44.4% of respondents, perceive a high level of organizational climate, which directly correlates with a high level of job satisfaction. On the other hand, 25.4% of participants reported an average organizational climate, which corresponds to an average level of job satisfaction. These findings suggest that a positive and well-managed work environment has a direct impact on employee satisfaction, which could positively influence their performance and the overall work environment within the institution.

Keywords: Organization, Satisfaction, Self-actualization, Supervision

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se orienta a determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024, considerando que ambas variables mantienen una estrecha vinculación dentro del contexto institucional. En ese sentido, un clima organizacional favorable caracterizado por adecuadas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, trabajo colaborativo y liderazgo institucional puede influir significativamente en los niveles de satisfacción laboral del personal docente y administrativo. Asimismo, la satisfacción laboral se encuentra asociada con aspectos como la motivación, el compromiso institucional, el desempeño profesional y el bienestar en el entorno de trabajo. Por ello, el estudio busca analizar el grado de relación entre ambas variables, con la finalidad de identificar factores que contribuyan al fortalecimiento del ambiente institucional y a la mejora de las condiciones laborales dentro de la institución educativa.

La presente investigación se desarrolla debido a la necesidad de comprender la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de las instituciones educativas, especialmente en contextos rurales como la provincia de Canas. Diversos factores institucionales, como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la comunicación organizacional y las políticas de gestión, pueden influir significativamente en los niveles de satisfacción laboral del personal docente y administrativo. En ese sentido, un clima organizacional favorable puede contribuir al fortalecimiento de la motivación, el compromiso y el desempeño profesional de los trabajadores, repercutiendo positivamente en la calidad del servicio educativo.

Esta investigación está dirigida principalmente a los directivos, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, así como a las

autoridades educativas regionales y locales. Además, puede ser de interés para investigadores y académicos que estudian el clima organizacional y la satisfacción laboral en entornos educativos. Los hallazgos de este trabajo proporcionarán insumos valiosos para la toma de decisiones y la implementación de políticas que promuevan un ambiente laboral más positivo y productivo.

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en diversos contextos, demostrando que un clima organizacional favorable tiende a incrementar la satisfacción laboral de los empleados. En el ámbito educativo, esta relación adquiere una relevancia particular, ya que un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los docentes, sino que también influye en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Antes de iniciar esta investigación, planteamos la hipótesis de que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024. Es decir, a medida que el clima organizacional mejora, también lo hace la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta hipótesis se basa en la premisa de que un ambiente laboral caracterizado por el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo fomenta un mayor compromiso y bienestar entre los empleados.

Finalmente, este estudio es importante para la comunidad científica porque contribuye a ampliar el conocimiento sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en contextos educativos rurales, un área que ha recibido menos atención en comparación con los entornos urbanos. Además, los resultados de esta investigación pueden servir como base para futuros estudios y para el diseño de intervenciones que mejoren el clima laboral en instituciones similares. En un país como Perú, donde la educación enfrenta múltiples desafíos, comprender y fortalecer estos aspectos es esencial para lograr una educación de calidad y equitativa.

Para ello, el trabajo de investigación se organiza de la siguiente manera.

Capítulo I: Planteamiento del problema, Situación problemática, justificación, formulación y objetivos del problema planteado.

Capítulo II: Bases teóricas, Marco conceptual y los antecedentes empíricos de la investigación.

Capítulo III: Se refiere a la hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables e indicadores y operacionalización de variables.

Capítulo IV: Ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de muestra, técnicas de selección de muestra, técnicas de recolección de información, técnicas de análisis e interpretación de la información, técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Procesamiento, análisis, interpretación, pruebas de hipótesis, presentación de resultados.

Capítulo VI: Discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

La Institución Educativa 56105 Independencia Americana se encuentra en el distrito de Canas, en la provincia del mismo nombre, ubicada en el departamento de Cusco, Perú. Canas es una provincia situada en la región sur del país, conocida por su geografía montañosa y su altitud significativa. La provincia de Canas se encuentra a una altitud aproximada de 3,400 metros sobre el nivel del mar, lo que le confiere un clima de tipo andino, con temperaturas que varían considerablemente entre el día y la noche.

La institución educativa está ubicada en la capital del distrito de Canas, que es el centro administrativo y comercial de la provincia. Esta localización permite un acceso relativamente fácil para los residentes del distrito y sus alrededores, facilitando el transporte y la comunicación con otras áreas del Cusco.

En el ámbito político, la Institución Educativa 56105 Independencia Americana está situada dentro del marco administrativo de la provincia de Canas, que es una de las ocho provincias del departamento de Cusco. Canas es parte de la Región Cusco, una de las regiones del Perú que se caracteriza por su importancia cultural e histórica, siendo el Cusco la antigua capital del Imperio Inca y un importante destino turístico.

A nivel local, el distrito de Canas, donde se encuentra la institución, está gobernado por una municipalidad distrital que es responsable de la administración local, incluyendo el desarrollo de infraestructuras, servicios públicos y políticas educativas a nivel distrital. La institución educativa se coordina con esta municipalidad y otras autoridades locales para garantizar el cumplimiento de las normativas educativas y el apoyo necesario para su funcionamiento.

En términos de políticas educativas, la institución se encuentra bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación del Perú, que establece las políticas y directrices para la educación en todo el país. La implementación de estas políticas a nivel local es supervisada por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente, que en este caso es la UGEL de Canas.

La ubicación geográfica y política de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 influye significativamente en su funcionamiento y en las características del entorno educativo. La altitud y el clima andino pueden afectar tanto la salud como el rendimiento académico de los estudiantes. Además, la relación con las autoridades locales y la coordinación con la UGEL son fundamentales para la implementación efectiva de programas educativos y el acceso a recursos necesarios.

Figura 1
Ámbito de estudio



Nota: Google maps

1.2. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, el clima organizacional y la satisfacción laboral son reconocidos como factores críticos para el éxito de las instituciones educativas. Según un informe de la UNESCO (2020), el 73% de los docentes en países desarrollados reportan que

un clima organizacional positivo es esencial para su satisfacción laboral y desempeño profesional. Además, un estudio global de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la educación (2021) reveló que el 68% de las instituciones educativas que implementan políticas efectivas de mejora del clima organizacional observan una reducción significativa en la rotación de personal y un incremento del 25% en los indicadores de satisfacción laboral.

En Perú, la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector educativo ha sido objeto de atención en los últimos años. Un estudio del Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) mostró que el 65% de los docentes en instituciones públicas reportan insatisfacción con su ambiente laboral, siendo la falta de apoyo institucional y el limitado reconocimiento de su labor, las principales causas. Además, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral (2023) reveló que un 60% de los trabajadores del sector educativo consideran que el clima organizacional en sus centros de trabajo afecta negativamente su desempeño y bienestar emocional.

En la región de Cusco, la situación es aún más preocupante. Según un estudio realizado por la Dirección Regional de Educación de Cusco (DREC, 2022), el 72% de los docentes de la región consideran que el clima organizacional en sus instituciones educativas es desfavorable. Este porcentaje es notablemente más alto que el promedio nacional y se atribuye a la falta de recursos, el aislamiento geográfico y la escasa capacitación docente. Además, el mismo estudio señala que la insatisfacción laboral en esta región ha llevado a un incremento del 30% en la rotación de personal docente en los últimos cinco años.

En la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, se ha identificado que el clima organizacional presenta deficiencias significativas que afectan la satisfacción laboral del personal. De acuerdo con datos preliminares obtenidos a

través de encuestas internas realizadas los docentes y personal administrativo indicaron que no se sienten valorados ni reconocidos por su labor. Asimismo, expresan que existe una insatisfacción con la comunicación interna y el apoyo institucional, lo que afecta negativamente su motivación y desempeño. Las causas principales que afectan el clima organizacional en la Institución Educativa N° 56105 incluyen la falta de recursos materiales y financieros, la inexistencia de programas de capacitación y desarrollo profesional, y una gestión institucional que no prioriza el bienestar del personal. Además, las condiciones socioeconómicas de la zona, caracterizadas por limitaciones en infraestructura y servicios, agravan la situación, generando un ambiente laboral que no favorece la satisfacción de los trabajadores. Las consecuencias de un clima organizacional inadecuado en esta institución son múltiples. La insatisfacción laboral ha llevado a una alta rotación de docentes, afectando la continuidad educativa y la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, la desmotivación del personal ha resultado en un descenso en la calidad de la enseñanza, reflejado en los bajos resultados académicos de los estudiantes en evaluaciones regionales. Además, la falta de cohesión y comunicación interna ha generado un ambiente de trabajo tenso y poco colaborativo. Este estudio pretende aportar información valiosa para comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un contexto específico, como es la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024. Los resultados obtenidos servirán como base para desarrollar estrategias y políticas orientadas a mejorar el ambiente laboral, con el objetivo de incrementar la satisfacción del personal docente y administrativo. Se espera que la implementación de estas mejoras contribuya a elevar la calidad educativa y, en última instancia, los logros académicos de los estudiantes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente en la necesidad de ampliar el conocimiento sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto educativo. Estudios recientes han demostrado que un ambiente de trabajo favorable es un factor determinante para la motivación y el bienestar de los docentes, lo cual, a su vez, influye en la calidad educativa que reciben los estudiantes (Vega y Pérez, 2021).

Específicamente, en el sector educativo, la teoría del comportamiento organizacional resalta que la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral afecta directamente su desempeño y satisfacción (Robbins y Judge, 2019). Por lo tanto, investigar esta relación en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 permitirá aportar nuevos conocimientos y validar teorías existentes en un contexto particular, lo que enriquecerá el campo de estudio.

1.4.2. Justificación Metodológica

Metodológicamente, la investigación se justifica por su enfoque cuantitativo, que permitirá medir de manera objetiva la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes y personal administrativo de la institución. Según Hernández, Fernández y Baptista (2020), el uso de encuestas estandarizadas es esencial para obtener datos fiables y comparables en estudios de clima organizacional, ya que proporcionan una visión clara de las áreas de mejora dentro de una organización. Al aplicar este enfoque metodológico, se espera obtener resultados precisos que puedan ser utilizados como base para desarrollar estrategias efectivas de intervención, orientadas a mejorar las condiciones laborales y, por ende, la calidad educativa.

1.4.3. Justificación Pedagógica

Desde una perspectiva pedagógica, la investigación es fundamental porque un clima organizacional adecuado no solo impacta en la satisfacción laboral de los docentes, sino que también tiene repercusiones directas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por el apoyo institucional y la comunicación efectiva, favorece la motivación de los docentes, quienes, a su vez, pueden transmitir esta motivación a sus estudiantes, promoviendo un entorno de aprendizaje más dinámico y efectivo (Ramírez y Contreras, 2022). Mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa N° 56105

contribuirá a optimizar las prácticas pedagógicas, lo que beneficiará directamente a los estudiantes y a la comunidad educativa en general.

1.4.4. Justificación Psicológica

Psicológicamente, la investigación es relevante porque el clima organizacional influye en la salud mental y el bienestar emocional de los docentes. La insatisfacción laboral puede desencadenar estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental, que no solo afectan la vida personal de los docentes, sino también su desempeño profesional (Sánchez y Muñoz, 2020). Al entender mejor las dinámicas del clima organizacional en la Institución Educativa N° 56105, se podrán diseñar intervenciones que no solo mejoren la satisfacción laboral, sino que también promuevan el bienestar psicológico de los docentes, contribuyendo a una comunidad educativa más saludable y productiva.

1.4.5. Justificación Práctica

Prácticamente, la investigación se justifica porque sus resultados tendrán una aplicación directa en la mejora de las condiciones laborales dentro de la Institución Educativa N° 56105. Al identificar las áreas de conflicto y las percepciones negativas sobre el clima organizacional, los directivos podrán implementar cambios concretos que aumenten la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo. Esto no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino que también repercutirá positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, creando un ciclo virtuoso de mejora continua en la institución (Gómez y Cárdenas, 2023).

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

1.5.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

Delimitación de la Investigación

La presente investigación se delimitó espacialmente en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, ubicada en la provincia de Canas, departamento del Cusco, Perú. Temporalmente, el estudio se desarrolló durante el periodo comprendido entre los meses de marzo a diciembre del año 2024. La delimitación poblacional estuvo conformada por los docentes y personal administrativo que laboran en dicha institución educativa. En cuanto a la delimitación temática, la investigación se enfocó exclusivamente en el análisis de la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, considerando dimensiones relacionadas con la comunicación institucional, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación y condiciones laborales. Metodológicamente, el estudio se

enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Limitaciones de la Investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones relacionadas con el contexto institucional y geográfico de la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco. Una de las principales dificultades estuvo vinculada a la limitada disponibilidad de tiempo de los docentes y trabajadores administrativos para responder los instrumentos de investigación, debido a las actividades pedagógicas, reuniones institucionales y responsabilidades administrativas propias del año escolar 2024. Asimismo, por tratarse de una institución educativa ubicada en una zona rural de la provincia de Canas, se evidenció un acceso restringido a antecedentes científicos actualizados y fuentes bibliográficas especializadas sobre clima organizacional y satisfacción laboral en contextos educativos similares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Reyes et al., (2021) realizó un estudio titulado: Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil del país de Ecuador. El objetivo general del estudio fue determinar la incidencia del clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. La muestra estuvo constituida por 209 empleados de diferentes áreas de la institución educativa. El diseño que se utilizó fue no experimental de tipo descriptivo. Los instrumentos que se usaron fue un cuestionario. Y los resultados reflejaron, por un lado, que la misión y los objetivos de la unidad educativa son conocidos y están interiorizados por los trabajadores, y, por otro lado, que las recompensas de la unidad educativa constituyen uno de los factores que presenta niveles más bajos de satisfacción laboral.

Ardila et al., (2023) realizó un estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación en la ciudad Santo Domingo del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue indagar el “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2022”. La muestra estuvo constituida por 150 docentes de instituciones educativas. El diseño que se utilizó fue no experimental. Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios para cada variable. Y los resultados obtenidos indicaron que tanto los elementos intrínsecos como los extrínsecos en la satisfacción laboral fueron altos, con 93% y 92%, respectivamente. La comunicación (97 %), las circunstancias laborales (58 %) y la responsabilidad institucional (60 %) obtuvieron buenos puntajes. Se ha demostrado que el

clima organizacional y la satisfacción laboral están sustancialmente correlacionados; el análisis de dimensiones arrojó hallazgos similares, lo que respalda estos resultados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Pagan (2022) realizó un estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Albert Einstein de Carabayllo II, Lima 2022 en la ciudad de Lima del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Albert Einstein de Carabayllo II, 2022. La muestra estuvo constituida por 23 docentes. El diseño que se utilizó fue no experimental correlacional, corte transversal. Los instrumentos que se usaron fueron los cuestionarios. Y los resultados nos indicaron la existencia de una relación alta entre las variables: Rho de Spearman de ,597** y una significación bilateral de ,000.

Chavez (2022) realizó un estudio titulado: “Clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo, (Carabayllo – Perú) 2022” en la ciudad de Lima del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la presencia que existe y se encuentra entre el clima organizacional y como este se manifiesta en concordancia al concepto satisfacción laboral de los docentes en una institución dedicada al rubro de la enseñanza. La muestra estuvo constituida por 50 docentes. El diseño que se utilizó fue no experimental. Los instrumentos que se usaron fue un cuestionario de 24 ítems estructurado de acuerdo bajo el esquema de la escala de Likert. Y los resultados obtenidos han sido que, mediante los datos obtenidos se logró determinar que la presencia de una relación positiva considerándose dentro de la escala de fuerte entre el clima organización y la satisfacción laboral, presentando un Rho Spearman de 0.786 y además se presentó un nivel de significancia de ($p < 0.05$) entre ambas.

2.1.3. Antecedentes Locales

Taco (2020) realizó un estudio titulado: Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Red Educativa Rural Waytaqucha de Paruro Cusco 2020 en la ciudad Cusco del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi. La muestra estuvo constituida por 44 sujetos muestrales, entre directores, profesores y personal administrativo. El diseño que se utilizó fue teórico básico, con diseño correlacional transversal. Los instrumentos que se usaron fue el cuestionario. Y los resultados obtenidos han sido que, el liderazgo transformacional del personal directivo se relaciona en forma directa con la satisfacción laboral de los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

Borda y Piñe (2019) realizó un estudio titulado: relación del clima y cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy Cusco – 2019. El objetivo general del estudio fue determinar la relación del clima y cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy Cusco. La muestra estuvo constituida por 72 trabajadores. El diseño que se utilizó fue descriptivo, transversal y correlacional. Los instrumentos que se usaron fue un cuestionario denominado Inventario Psicológico de Clima Organizacional. Y los resultados obtenidos han sido El Clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy, fue que el tipo de liderazgo es autocrático en el 33%, la motivación reconoce los logros solo en el 30%, la reciprocidad se manifiesta la retribución y equidad en un 38% y los estilos de comunicación es vertical en un 35%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de Clima organizacional

Según Cunza y Condori (2017), el clima organizacional en las instituciones educativas es el conjunto de percepciones y experiencias que poseen los trabajadores respecto al ambiente laboral, el cual influye significativamente en la integración, motivación, participación y desempeño dentro de la institución. Un clima organizacional adecuado favorece el trabajo colaborativo, la creación de materiales educativos, la asesoría a los estudiantes y la propuesta de mejoras orientadas al fortalecimiento de la calidad educativa. Asimismo, este se encuentra conformado por dimensiones como la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, las cuales contribuyen al bienestar del personal y repercuten positivamente en los resultados académicos y en el desarrollo institucional.

Según Sonia Palma (2004), el clima organizacional es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores respecto al ambiente laboral dentro de una organización, el cual influye directamente en sus actitudes, comportamientos y niveles de satisfacción en el trabajo. Para su evaluación, la autora propone un instrumento conformado por las dimensiones de relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentación, considerando la evolución de las diferentes corrientes teóricas e instrumentos aplicados al ámbito organizacional y educativo.

En este sentido es importante fomentar un buen clima organizacional, y los encargados de fomentar estas buenas prácticas justamente son los que gestionan estas escuelas. Como afirman Garbanzo y Orozco (2010), promover ambientes de trabajo que dinamicen la participación, el debate, el intercambio de opiniones, propuestas con esto se lograra una mayor comunicación en consecuencia se lograra una motivación significativa en el trabajador.

Asimismo, Ojeda (2014) señala que el clima organizacional en ambientes educativos está determinado por los siguientes factores: físico, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, todo esto integrados son condiciones mínimas de una institución.

El clima organizacional es una variable muy importante en una organización, específicamente en el área de recursos humanos. Palomino (2017), existen investigaciones en la que se demuestra que existe un mayor compromiso, desempeño, iniciativa, motivación y satisfacción si es que el trabajador se siente parte de un grupo de trabajo si es que el clima organizacional es satisfactorio.

Quintero y Sánchez (2018) nos dicen que la definición de clima organizacional ha tomado muchas definiciones y nombres como clima laboral, ambiente laboral, ambiente organizacional; en ellas se refieren a la percepción que tiene el trabajador sobre su trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales, motivaciones, etc. Las definiciones varían dependiendo del enfoque que se le quiera dar. Iglesias y Esperón (2018), demuestran en su estudio que aún no hay un consenso respecto a la definición de este término. Tiene sentido esto ya que dependiendo el contexto (Área de trabajo, organizaciones, Rubros) sus dimensiones pueden variar y para mediarlas se deben adoptar determinados instrumentos ya estudiados, en todo caso crearlas y validarlas.

En este sentido, abordaremos algunas definiciones de forma general y otras enfocadas al contexto educativo.

2.2.1.1. Autorrealización

Además, el concepto de flujo, propuesto por Csikszentmihalyi (2008), se ha relacionado estrechamente con la autorrealización. El flujo se refiere a un estado de inmersión completa y disfrute en una actividad desafiante que está alineada con las habilidades y los intereses de una persona. La experiencia de flujo está caracterizada por una

concentración total, un sentido de control y una pérdida de la noción del tiempo. Se ha demostrado que la experiencia de flujo está asociada con un mayor crecimiento personal y un mayor sentido de autorrealización.

La teoría del sentido de la vida de Steger (2012) enfatiza la importancia de encontrar un sentido trascendente en la vida para alcanzar la autorrealización. Según esta teoría, la autorrealización se logra al identificar y perseguir valores y metas significativas, y al vivir en congruencia con ellos. La búsqueda de sentido se ha asociado con un mayor bienestar psicológico y una mayor calidad de vida.

Shutenko et al., (2020), afirman que la autorrealización se relaciona con la búsqueda de significado y propósito de la vida, la creatividad, la autodeterminación y la aceptación de uno mismo.

2.2.1.2. Involucramiento laboral

La participación laboral también tiene un impacto en el bienestar de los trabajadores.

Según la teoría del enfoque-alejamiento de Ryan y Deci (2000), la participación laboral puede satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, lo que se relaciona con un mayor bienestar y satisfacción general.

Cropanzano (2007), afirma que cuando los empleados perciben que las políticas, los procedimientos y las decisiones organizacionales son justas y equitativas, es más probable que se sientan involucrados y comprometidos con su trabajo. La justicia organizacional proporciona una base sólida para la confianza y el sentido de pertenencia de los empleados.

Según Bakker y Leiter (2010), el involucramiento laboral está asociado con una mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional, mayor bienestar psicológico y un mejor desempeño en el trabajo. Los empleados comprometidos tienden a ser más

proactivos, muestran un mayor nivel de esfuerzo y están más dispuestos a asumir responsabilidades adicionales.

2.2.1.3. Supervisión

Meliá y Peiró (1998) afirman que son formas en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad, frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los supervisores y a la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa.

Según Latham y Pinder (2005), la supervisión laboral efectiva se basa en la teoría del establecimiento de metas y la teoría de la motivación. La teoría del establecimiento de metas sostiene que la fijación de metas claras y desafiantes puede motivar a los empleados y mejorar su desempeño. Por otro lado, la teoría de la motivación se centra en los factores motivacionales que influyen en el comportamiento de los empleados, como el reconocimiento, la autonomía y la retroalimentación constructiva.

Según Wang y Shyu (2008), una supervisión de alta calidad, que implica el apoyo y el desarrollo de los empleados, se asocia positivamente con la satisfacción laboral y la intención de permanencia en la organización. Los empleados valoran la supervisión que les brinda oportunidades de aprendizaje y crecimiento, así como el apoyo emocional y el reconocimiento de sus logros.

2.2.1.4. Comunicación

Según Robbins y Judge (2019), la comunicación laboral puede ocurrir en diferentes direcciones: descendente, ascendente y horizontal. La comunicación descendente se produce cuando la información fluye desde los niveles superiores de la organización hacia los niveles inferiores, como cuando los líderes transmiten instrucciones o políticas a los empleados. La comunicación ascendente, por otro lado, se produce cuando la información fluye desde los niveles inferiores hacia los niveles superiores, como cuando los empleados brindan

retroalimentación o informes a sus superiores. La comunicación horizontal se produce entre colegas o departamentos del mismo nivel jerárquico.

Según Scott y Timmerman (2019), el uso de herramientas digitales, como el correo electrónico, las redes sociales corporativas y las plataformas de mensajería, ha transformado la forma en que las organizaciones se comunican. Estas herramientas pueden mejorar la comunicación en términos de velocidad y accesibilidad, pero también presentan desafíos, como la sobrecarga de información y la falta de contexto.

Según un estudio realizado por Eisenberg et al. (2020), una comunicación clara y abierta mejora la coordinación, la colaboración y la eficiencia en el trabajo. Además, una comunicación efectiva fomenta la confianza y el compromiso entre los empleados, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de talento.

2.2.1.5. Condiciones laborales

Según Adams (1965), la teoría de la equidad sostiene que los individuos evalúan las condiciones laborales en función de la equidad percibida en comparación con otros. Si perciben que las condiciones laborales son injustas o inequitativas en comparación con sus colegas o con los estándares externos, pueden experimentar sentimientos de injusticia y descontento.

Según Leka y Jain (2010), las condiciones laborales saludables son aquellas que promueven la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto implica proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde los riesgos para la seguridad y la salud se minimicen y se tomen medidas preventivas adecuadas. Además, las condiciones laborales saludables también incluyen aspectos relacionados con el bienestar psicológico de los empleados, como la carga de trabajo razonable, el apoyo social y la oportunidad de desarrollo y crecimiento.

Rubiano y Forero (2016) definen la calidad de vida laboral como la percepción de la relación entre las necesidades del trabajo y las herramientas de que se dispone para satisfacer esas demandas, que pueden provenir del empleado o de la organización. Componentes subjetivos y objetivos conforman esta idea; los primeros se refieren a las opiniones del trabajador que son moldeadas por las realidades del lugar de trabajo.

2.2.2. Definición de Satisfacción Laboral

Según Stephen Robbins (2009), la satisfacción laboral es la actitud o percepción que posee el trabajador respecto a su labor dentro de una organización, la cual se encuentra relacionada con las creencias, valores, motivaciones y experiencias que desarrolla en su entorno de trabajo. Asimismo, esta variable comprende aspectos vinculados con las actividades que desempeña el trabajador, la comunicación con sus compañeros y autoridades, así como las condiciones institucionales que influyen en su bienestar y desempeño profesional. En ese sentido, la satisfacción laboral se estructura a partir de dimensiones como las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desempeño de tareas y relación con la autoridad, las cuales repercuten significativamente en el compromiso, motivación y eficiencia del personal dentro de la organización.

Para Palma (2006), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Finalmente, Llerena (2019), añade a los factores extrínsecos; es decir, aquellos elementos que no tiene relación con la naturaleza del trabajo, los cuales no causan una satisfacción, pero si logran evitar la insatisfacción en el ambiente de trabajo. Por ejemplo, el sueldo y beneficio, política de la empresa; ambiente físico y relaciones con los compañeros.

2.2.2.1. Condiciones físicas y/o materiales

La seguridad en el entorno de trabajo es otra dimensión crítica de las condiciones físicas y materiales. Las condiciones inseguras pueden aumentar el riesgo de accidentes y lesiones laborales. Por lo tanto, es importante que se implementen medidas de seguridad adecuadas, como el mantenimiento de equipos, la señalización de seguridad, los procedimientos de emergencia y la capacitación en seguridad (Neal, 2000).

Considerando a Hurrell y Nelson (2002), tenemos que las condiciones físicas del lugar de trabajo pueden abarcar una amplia gama de aspectos, como la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, el diseño ergonómico, el espacio y la limpieza. Un entorno físico adecuado y favorable puede contribuir a la prevención de enfermedades y lesiones laborales, así como a la comodidad y el bienestar de los empleados.

Según Bokor y Fehér (2017), el ambiente físico de trabajo tiene un impacto directo en el rendimiento de los empleados. Un diseño de espacio bien planificado y ergonómico puede ayudar a prevenir lesiones relacionadas con el trabajo y mejorar la comodidad y la postura de los trabajadores. Por ejemplo, la disposición de los muebles de oficina de manera adecuada, la elección de sillas ergonómicas y la incorporación de estaciones de trabajo ajustables pueden reducir la fatiga física y aumentar la concentración y la productividad.

2.2.2.2. Beneficios laborales y/o remunerativos

De acuerdo con Moneva (2019), los beneficios laborales y remunerativos contribuyen a fortalecer el vínculo entre los empleados y la organización, aumentando su compromiso y lealtad. Los empleados valoran los beneficios que les brindan seguridad financiera y les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias. Además, estos beneficios pueden tener un impacto positivo en la percepción que los empleados tienen sobre la equidad y la justicia organizacional.

Además, Adams (2020), nos dice que los planes de pensiones proporcionan seguridad financiera a los empleados después de su retiro, lo que les permite planificar su futuro y mantener su calidad de vida. Estos beneficios pueden ser una poderosa herramienta de atracción y retención de talento, ya que los empleados valoran la estabilidad financiera a largo plazo.

Considerando a García (2021), este nos menciona que contar con cobertura médica brinda tranquilidad a los empleados y sus familias, ya que les permite acceder a atención médica de calidad sin incurrir en gastos excesivos. El acceso a servicios de salud adecuados no solo promueve el bienestar físico y mental de los empleados, sino que también reduce la ausencia laboral y mejora la productividad.

2.2.2.3. Políticas administrativas

Según Gupta (2017), las políticas administrativas son instrumentos esenciales para asegurar la coherencia en la toma de decisiones dentro de una organización. Establecen normas y procedimientos que deben seguirse en diferentes situaciones, lo que facilita la gestión y evita la ambigüedad. Estas políticas ayudan a los gerentes y empleados a comprender las expectativas y los límites establecidos por la organización, permitiéndoles tomar decisiones informadas y alineadas con los objetivos corporativos.

De acuerdo con Wieland (2018), nos dice que las políticas éticas y de cumplimiento ayudan a prevenir conductas ilegales y poco éticas, así como a salvaguardar la reputación y los intereses de la organización. Estas políticas establecen estándares claros de conducta y promueven una cultura de integridad y responsabilidad dentro de la organización.

Para Armstrong (2019), las políticas de recursos humanos establecen las reglas y los principios que rigen el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño, la compensación y los beneficios, entre otros aspectos relacionados con la gestión del personal.

Estas políticas garantizan que las prácticas de recursos humanos sean justas, equitativas y coherentes en toda la organización.

2.2.2.4. Relaciones interpersonales

“En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, recelos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal” (López Jerez, 2006)

En el sector educativo es fundamental ya que siempre debe haber dialogo entre el personal y sobre todo los docentes ya que casi en su totalidad tienen las mismas funciones excepto los administrativos.

Zaldivar (2007). Las relaciones interpersonales es un factor determinante en el ámbito de una determinada institución; pues éstas se refieren a la atmósfera social que se vive en esta; ya que las características de los integrantes pueden influir en las relaciones entre los miembros lo que podría tener un gran impacto en el funcionamiento de la misma.

Las relaciones interpersonales son muy importantes ya que forman parte fundamental de nuestra sociedad y se alcanza a lograr entre dos o más personas y en la cual compartimos, opiniones, información, creencias.

“Las relaciones implican gestionar emociones positivas y negativas. Gestionar una relación significa enfrentarse a sucesos desagradables y también a sucesos emocionantes. Una comunicación exitosa no solo requiere sentido común, también requiere el control de los sentimientos, interpretaciones y conductas para satisfacer las necesidades y las de la otra persona. Sin embargo, a veces se reincide en conductas negativas que terminan creando relaciones insatisfactorias” (Wiemann, 2011).

2.2.2.5. Desarrollo personal

Según Bisquerra y Chao (2021), el desarrollo personal es un proceso continuo mediante el cual la persona fortalece sus capacidades, habilidades, actitudes y competencias emocionales para mejorar su bienestar y desenvolverse adecuadamente en los diferentes ámbitos de su vida. Asimismo, este proceso permite desarrollar la autoestima, el autocontrol, la motivación, la empatía y las relaciones interpersonales, favoreciendo el crecimiento integral de la persona a nivel emocional, social y profesional.

2.2.2.6. Desempeño de tareas

Según Locke y Latham (2006), establecer metas claras y específicas es fundamental para el crecimiento y el desarrollo personal. Las metas proporcionan una dirección clara y un sentido de propósito, y pueden motivar a las personas a esforzarse y superar obstáculos. Las metas pueden ser a corto plazo o a largo plazo, y deben ser realistas y alcanzables para fomentar el éxito y el crecimiento personal.

2.2.2.7. Relación con la autoridad

Según Milgram (1974), la relación con la autoridad está influenciada por la obediencia y la sumisión. En su famoso experimento sobre la obediencia, Milgram demostró cómo las personas tienden a obedecer las órdenes de una autoridad, incluso si esas órdenes contradicen sus propios principios o valores. Este estudio puso de manifiesto la importancia de la autoridad en la conformidad social y la capacidad de influir en el comportamiento de las personas.

Según el modelo de líder-miembro de intercambio de Graen y Uhl-Bien (1995), la calidad de la relación entre los líderes y los miembros del equipo puede afectar la motivación, la lealtad y la productividad de los empleados. Una relación de autoridad basada en el respeto

mutuo, la confianza y la comunicación abierta puede generar un ambiente de trabajo positivo y favorecer la colaboración y el rendimiento.

Según la teoría de la motivación de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), los estudiantes tienen necesidades psicológicas básicas de competencia, autonomía y relación. Cuando las figuras de autoridad en el ámbito educativo satisfacen estas necesidades y fomentan un clima de apoyo y respeto, los estudiantes están más motivados, comprometidos y dispuestos a aprender.

2.3. Marco conceptual

Clima organizacional

Según García (2021), el clima organizacional es una variable crítica para el funcionamiento efectivo de las organizaciones, ya que afecta directamente la satisfacción laboral y, en consecuencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado. Este autor destaca que un clima organizacional positivo se caracteriza por un ambiente de confianza, apoyo mutuo y reconocimiento, lo que favorece el desarrollo profesional y personal de los empleados, así como el logro de los objetivos organizacionales.

Satisfacción laboral

Según Sánchez y Torres (2022), la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva que los empleados experimentan en función de la congruencia entre sus expectativas y las realidades del entorno laboral. Estos autores destacan que una alta satisfacción laboral no solo contribuye al bienestar emocional del trabajador, sino que también se traduce en una mayor eficiencia y menor rotación de personal, lo que es crucial para la estabilidad y el éxito de la organización.

Autorrealización

Rodríguez (2023) destaca que la autorrealización está intrínsecamente vinculada a la pirámide de necesidades de Maslow, situándose en la cúspide de esta jerarquía. En este sentido, solo cuando se satisfacen las necesidades básicas y de seguridad, así como las necesidades de pertenencia y estima, una persona puede aspirar a la autorrealización. Rodríguez enfatiza que la autorrealización es un proceso profundamente individual y subjetivo, que varía según las aspiraciones y valores personales de cada individuo.

Involucramiento Laboral

Sánchez y Torres (2021) manifiestan que el involucramiento laboral se refiere al grado en que los empleados se identifican psicológicamente con su trabajo y se comprometen con la organización. Un alto nivel de involucramiento laboral implica que los empleados están emocionalmente vinculados a sus tareas, sienten que su trabajo es significativo y están dispuestos a invertir esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos organizacionales.

Supervisión

Según Rodríguez y Martínez (2022) la supervisión en el contexto organizacional se refiere al proceso mediante el cual un superior directo guía, monitorea y evalúa el desempeño de sus subordinados. Una supervisión efectiva se caracteriza por ser justa, clara y orientada al desarrollo del empleado, proporcionando feedback constructivo y apoyo necesario para el logro de metas. Un buen supervisor actúa como un facilitador que crea un ambiente propicio para el crecimiento profesional y la autorrealización de los empleados.

Comunicación

Pérez y Gómez (2021) la comunicación en las organizaciones es el proceso a través del cual se transmiten y se intercambian ideas, instrucciones y emociones entre los miembros

de la organización. Una comunicación eficaz es crucial para el funcionamiento armónico de la organización, ya que asegura que todos los empleados estén alineados con los objetivos y valores organizacionales. destacan que la comunicación fluida y abierta dentro de una organización promueve la confianza, la cooperación y la resolución efectiva de conflictos.

Condiciones Laborales

Según López (2023), las condiciones laborales tienen un impacto directo en la salud y bienestar de los empleados, así como en su satisfacción y rendimiento. Un entorno de trabajo saludable y seguro es fundamental para el bienestar y la productividad de los empleados.

Condiciones Físicas y/o Materiales

Según Fernández (2022), unas condiciones físicas adecuadas son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados, ya que un ambiente de trabajo cómodo y seguro contribuye a la satisfacción laboral y a la reducción de estrés y fatiga. Las condiciones físicas y/o materiales se refieren al entorno físico en el que los empleados realizan su trabajo, incluyendo aspectos como la infraestructura, el mobiliario, la iluminación, la ventilación y los recursos materiales disponibles.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

García y Morales (2021) los beneficios laborales y/o remunerativos incluyen todos los incentivos y compensaciones adicionales que una organización ofrece a sus empleados, más allá del salario base. Esto puede abarcar desde seguros de salud y planes de pensiones hasta bonificaciones, días de vacaciones y otros tipos de incentivos económicos. Estos beneficios son cruciales para la satisfacción laboral, ya que contribuyen a la percepción de valor y reconocimiento que los empleados tienen respecto a su trabajo.

Políticas Administrativas

Pérez y López (2023) las políticas administrativas son las normas y procedimientos establecidos por una organización para guiar el comportamiento de los empleados y la gestión de los recursos. Incluyen políticas sobre horarios, promociones, evaluaciones de desempeño, y manejo de conflictos, entre otras. La claridad y equidad en la aplicación de estas políticas impactan significativamente en la satisfacción laboral, al promover un ambiente de trabajo justo y organizado.

Relaciones Interpersonales

Según Rodríguez (2021) las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se refieren a las interacciones y dinámicas entre los empleados y sus colegas, supervisores y subordinados., unas relaciones interpersonales positivas y colaborativas son esenciales para la satisfacción laboral, ya que fomentan un ambiente de trabajo armonioso y apoyan la comunicación y cooperación efectiva dentro de la organización.

Desempeño de Tareas

Sánchez (2022) el desempeño de tareas se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y funciones laborales. Esto incluye la eficacia, eficiencia y calidad con la que realizan sus tareas diarias. Un desempeño satisfactorio está estrechamente relacionado con la percepción de competencia y éxito personal, lo que a su vez afecta la satisfacción laboral y la motivación.

Relación con la Autoridad

Gómez y Ramírez, (2023) la relación con la autoridad abarca la interacción entre los empleados y sus supervisores o gestores. Esta relación incluye aspectos como el estilo de liderazgo, el nivel de apoyo recibido y la equidad en la toma de decisiones. Una relación

positiva con la autoridad es crucial para la satisfacción laboral, ya que influye en la percepción de justicia y el grado de apoyo que los empleados sienten que reciben en su trabajo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Cunza y Condori, (2017) afirman que, un clima adecuado, genera integración, motivación; participación en las acciones que se tomen, así como trabajar en conjunto para creación de materiales, asesorías a los estudiantes, impartir conocimientos; proponer mejoras en la institución para una mejor calidad educativa que se verán reflejados en resultados académicos.	Esta variable de clima organizacional se va medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Autorrealización	Desarrollo profesional	1 al 5	Totalmente en desacuerdo (1)
			Involucramiento laboral	Compromiso	6 al 10	En desacuerdo (2)
			Supervisión	Evaluación del trabajo	11 al 15	Indeciso (3)
			Comunicación	Interacción con la jerarquía	16 al 20	De acuerdo (4)
			Condiciones laborales	Administración de los recursos	21 al 25	Totalmente de acuerdo (5)

SATISFACCIÓN LABORAL	Robbins (2009) afirma que, se entiende que la satisfacción laboral es la postura de un empleado hacia su labor dentro de una empresa, el cual se centra en las convicciones y valores que el empleado ejerce en su centro laboral, que se relaciona con actividades que ejerce, la motivación, la comunicación con los colegas y jefes, el trabajo, costumbres, etc.	Esta variable satisfacción laboral se va medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución eficiente del espacio	1 al 4	
			Beneficios laborales y o remunerativos	Satisfacción con los salarios y compensaciones	5 al 7	
			Políticas administrativas	Transparencia en la gestión.	8 al 10	
			Relaciones interpersonales	Interrelaciones	11 al 13	
			Desarrollo personal	Realización	14 al 17	
			Desempeño de tareas	Utilidad	18 al 21	
			Relación con la autoridad	Jerarquía	22 al 25	

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

Según Martínez y Espinal (2023), la presente investigación es de tipo básica, debido a que está orientada a ampliar y fortalecer el conocimiento científico sobre las variables de estudio, sin manipularlas ni aplicar acciones directas para modificar la problemática identificada dentro del contexto investigado.

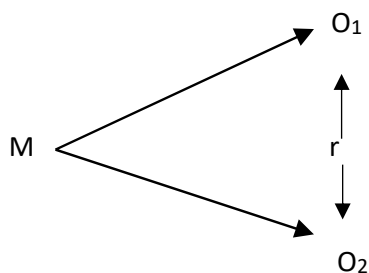
4.1.2. Nivel de investigación:

Es relacional, ya que las características más importantes de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (donde el análisis estadístico es univariado); y la diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad. Supo (2020).

4.1.3. Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación es no experimental descriptivo correlacional. Según Cancela (2010), los estudios correlacionales comprenden aquellas investigaciones orientadas a describir y explicar las relaciones existentes entre las variables más significativas mediante el uso de coeficientes de relación. En ese sentido, el estudio busca determinar el grado de relación entre las variables analizadas dentro de su contexto natural, sin manipular deliberadamente ninguna de ellas.

Dónde:



M = Es la muestra

O1= Observación a la variable (1) (Clima organizacional)

O2= Observación a la variable (2) (Satisfacción laboral)

r = Relación existente entre las variables

4.2. Población y unidad de análisis

La unidad de análisis estará constituida por 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana.

4.2.1. Población de estudio

En la presente investigación, se aplicará a 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana.

En reconocimiento a la población Hernández-Sampieri (2018) detalla: La población de estudio se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o casos que comparten características específicas y que son objeto de análisis en un estudio de investigación.

Carrasco (2019) comparte esta definición añadiendo que la población: “es el conjunto de

todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

Tamaño de muestra

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este se define como un grupo pequeño de la población, de quien se toma cierta información, y esta información puede ser tan útil que puede extrapolarse al conjunto poblacional. En otras palabras, la información que se pueda recoger de una muestra puede servir para poder realizar caracterizaciones, confrontar ideas, relacionar fenómenos, causas para toda la población. Para el estudio se tomó como muestra censal a 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana.

Técnicas de selección de muestra

Para Hernández-Sampieri (2018), la muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la muestra; por tal motivo, la muestra del presente trabajo de investigación es no probabilístico eligiendo así a 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana.

4.3. Técnicas de recolección de información

a. Técnica:

Según Tafur e Izaguirre (2015), para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar las hipótesis establecidas, se deben conseguir datos. Por tal motivo, existen procedimientos específicos para reunir los datos, los cuales se denominan técnicas. La

técnica que se empleará en esta investigación es la encuesta. Se tomó esta decisión porque la información que se va recabar permitirá adquirir información objetiva. Para Carrasco (2019), la encuesta es “una técnica dedicada para la investigación social por excelencia, debido a varias características como su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad de los datos que se obtienen. Estas preguntas pueden plantearse de manera directa o indirecta a los individuos que componen el estudio” (p.314). Particularmente, se utilizará esta técnica porque permitirá recolectar información objetiva para su análisis y procedimiento posterior de ambas variables de estudio.

b. Instrumento:

El instrumento que se ha empleado en esta investigación es el cuestionario. Según el aporte de los investigadores Tafur e Izaguirre (2015, p. 197) manifiestan que el cuestionario es el instrumento que tiene su nombre debido a que consiste en un conjunto de preguntas que se elaboran luego de tener en cuenta las variables y sus dimensiones. Además, el cuestionario está relacionado a la técnica llamada encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...). El contenido de las preguntas del cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente, se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p. 310). En este caso, se optará por las de tipo cerrada, es decir, aquellas en las que los colaboradores deben optar por una de las cinco alternativas.

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para probar su nivel de confiabilidad se utilizará el Alfa de Cronbach, estas se colocaron en los anexos del trabajo de investigación, y para el análisis e interpretación de la información del cuestionario se utilizará la valoración en la escala de Likert para luego proceder a una baremación y procesarlo en el software estadístico SPSS, versión 27, a fin de

determinar la relación que existe entre las variables en el estudio, se aplicó la técnica estadística de Rho de Spearman, luego los resultados se presentan en tablas y figuras.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,932	25
Satisfacción laboral	,958	25

Fuente: SPSS 27

El análisis de confiabilidad realizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach evidenció que los instrumentos utilizados en la investigación presentan una excelente consistencia interna. En efecto, para la variable Clima Organizacional se obtuvo un coeficiente de $\alpha = 0,932$ con 25 ítems, mientras que para la variable Satisfacción Laboral se alcanzó un coeficiente de $\alpha = 0,958$ con 25 ítems. Ambos valores superan ampliamente el criterio mínimo aceptable de 0,70, lo que demuestra que los ítems de cada instrumento mantienen una alta correlación entre sí y miden de manera homogénea los constructos evaluados. En consecuencia, se concluye que los cuestionarios aplicados poseen un nivel de confiabilidad excelente, garantizando la consistencia, estabilidad y precisión de los datos recopilados para el desarrollo de la presente investigación.

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Respecto a las hipótesis, que la estadística bivariada nos permite hacer asociaciones Coeficiente de relación de alfa de Crombach y medidas de asociación; correlaciones y medidas de relación (Rho de Spearman), en caso el valor de dicha significancia sea menor a 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso contrario; es decir, si el valor de significancia es mayor a 0.05 se rechazará la hipótesis del investigador, de esta manera se podrá determinar si las hipótesis planteadas demuestran verdad o falsedad.

Para realizar la prueba de hipótesis de investigación, previamente se han planteado las hipótesis alterna y nula para la hipótesis general y para las hipótesis específicas, luego se aplicará la técnica estadística de Rho de Spearman a fin de determinar la verdad o falsedad de las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Resultados Descriptivos

Tabla 3

Frecuencias de la variable clima organizacional

Clima organizacional		
	N	%
Bajo	0	0
Medio	23	36,5
Alto	40	63,5
Total	63	100,0

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 3 y figura 2 se evidencia los niveles de la variable clima organizacional en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, de donde, del total de participantes (63) se encontró que el 63,5% (40) consideran nivel alto, el 36,5% (23) nivel medio, ninguno considera nivel bajo.

Figura 2

Variable clima organizacional

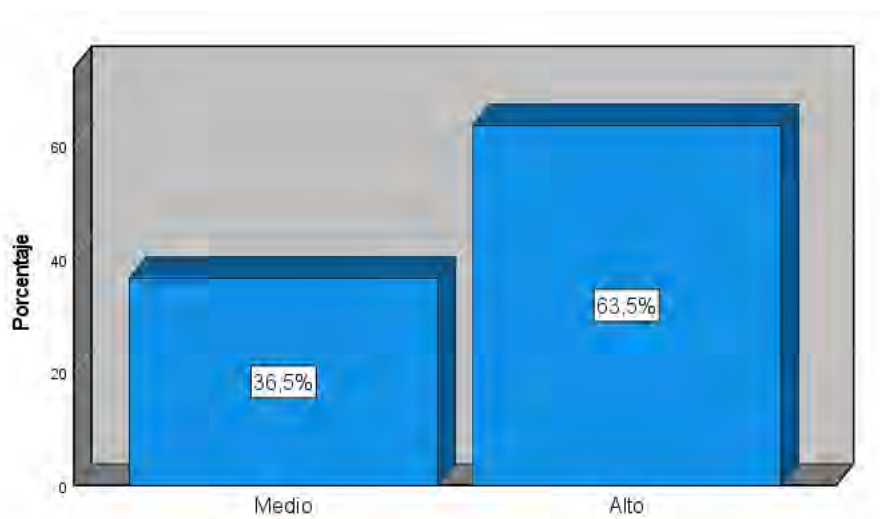


Tabla 4*Frecuencias de las dimensiones de clima organizacional*

	Autorrealizació n		Involucramie nto laboral		Supervisión		Comunicació n		Condiciones laborales	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	5	7,9	0	,0	9	14,3	5	7,9	2	3,2
Medio	23	36,5	5	7,9	14	22,2	23	36,5	29	46,0
Alto	35	55,6	58	92,1	40	63,5	35	55,6	32	50,8
Total	63	100,0	63	100,0	63	100,0	63	100,0	63	100,0

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 4 y figura 3 se evidencia los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, de donde, del total de participantes (63), en la dimensión autorrealización, se encontró que el 55,6% (35) consideran nivel alto, el 36,5% (23) nivel medio, y el 7,9% (5) nivel bajo. En la dimensión Involucramiento laboral se encontró que el 92,1% (58) considera nivel alto, el 7,9% (5) nivel medio, ninguno considera nivel bajo. En la dimensión supervisión, se evidencia que el 63,5% (40) considera nivel alto, el 22,2% (14) nivel medio, y el 14,3% (9) nivel bajo. En la dimensión comunicación se encontró que el 55,6% (35) consideran nivel alto, el 36,5% (23) nivel medio, y el 7,9% (5) nivel bajo. Finalmente, en la dimensión condiciones laborales, se encontró que el 50,8% (32) consideran nivel alto, el 46% (29) nivel medio, y el 3,2% (2) nivel bajo.

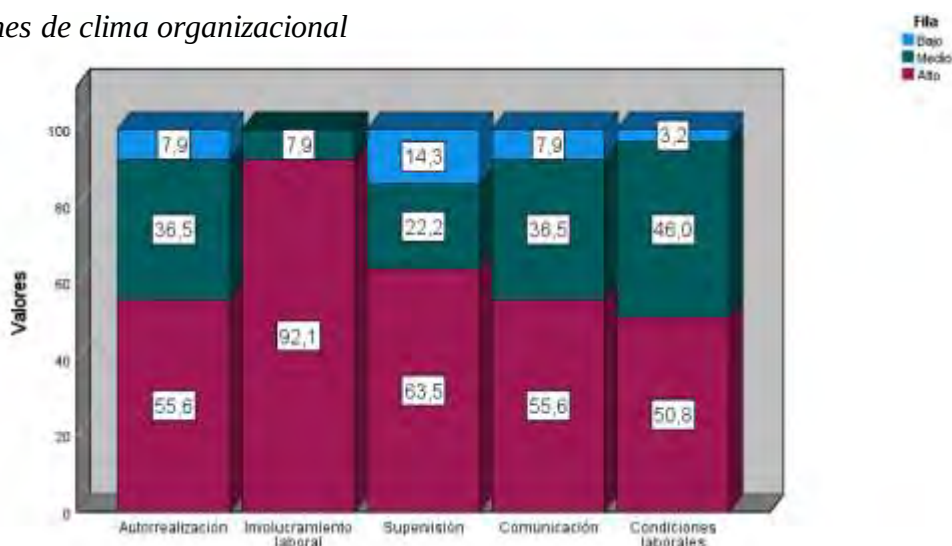
Figura 3*Dimensiones de clima organizacional*

Tabla 5*Frecuencias de la variable satisfacción laboral*

Satisfacción laboral		
	N	%
Bajo	5	7,9
Medio	28	44,4
Alto	30	47,6
Total	63	100,0

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 5 y figura 4 se evidencia las frecuencias de la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, de donde, del total de participantes (63) se encontró que el 47,6% (30) presenta alta satisfacción laboral, el 44,4% (28) nivel medio, el 7,9% (5) nivel bajo.

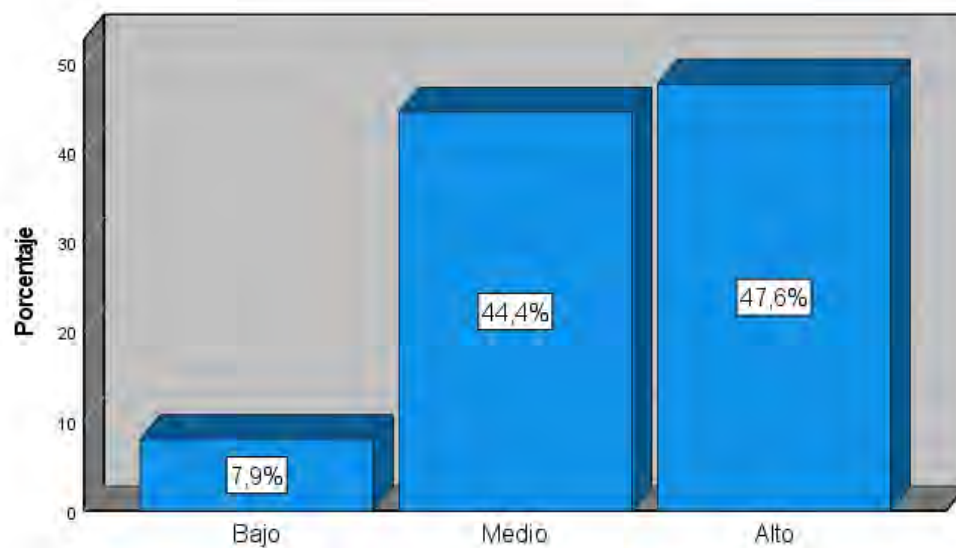
Figura 4*Variable satisfacción laboral*

Tabla 6*Frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*

		Bajo	Medio	Alto	Total
Condiciones físicas y/o	N	5	27	31	63
materiales	%	7,9	42,9	49,2	100,0
Beneficios laborales y/o	N	6	29	28	63
remunerativos	%	9,5	46,0	44,4	100,0
Políticas administrativas	N	14	29	20	63
	%	22,2	46,0	31,7	100,0
Relaciones interpersonales	N	13	20	30	63
	%	20,6	31,7	47,6	100,0
Desarrollo personal	N	10	29	24	63
	%	15,9	46,0	38,1	100,0
Desempeño de tareas	N	2	33	28	63
	%	3,2	52,4	44,4	100,0
Relación con la autoridad	N	11	20	32	63
	%	17,5	31,7	50,8	100,0

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 6 y figura 5 se evidencia las frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, de donde, del total de participantes (63), en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales se encontró que el 49,2% (31) considera nivel alto, el 42,9% (27) nivel medio, el 7,9% (5) nivel bajo. En la dimensión beneficios laborales se encontró que el 46% (29) considera nivel medio, el 44,4% (28) nivel alto, el 9,5% (6) nivel bajo. En la dimensión políticas administrativas se encontró que el 46% (29) considera nivel medio, el 31,7% (20) nivel alto, el 22,2% (14) nivel bajo. En la dimensión relaciones interpersonales se encontró que el 47,6% (30) considera nivel alto, el 31,7% (20) nivel medio, el 20,6% (13) nivel bajo. En la dimensión desarrollo personal se encontró que el 46% (29) considera nivel medio, el 38,1% (24) nivel alto, el 15,9% (10) nivel bajo. En la dimensión desempeño de tareas se encontró que el 52,4% (33) considera nivel medio, el 44,4% (28) nivel alto, el 3,2% (2) nivel

bajo. Finalmente, en la dimensión relación con la autoridad se encontró que el 50,8% (32) considera nivel alto, el 31,7% (20) nivel medio, el 17,5% (11) nivel bajo.

Figura 5

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

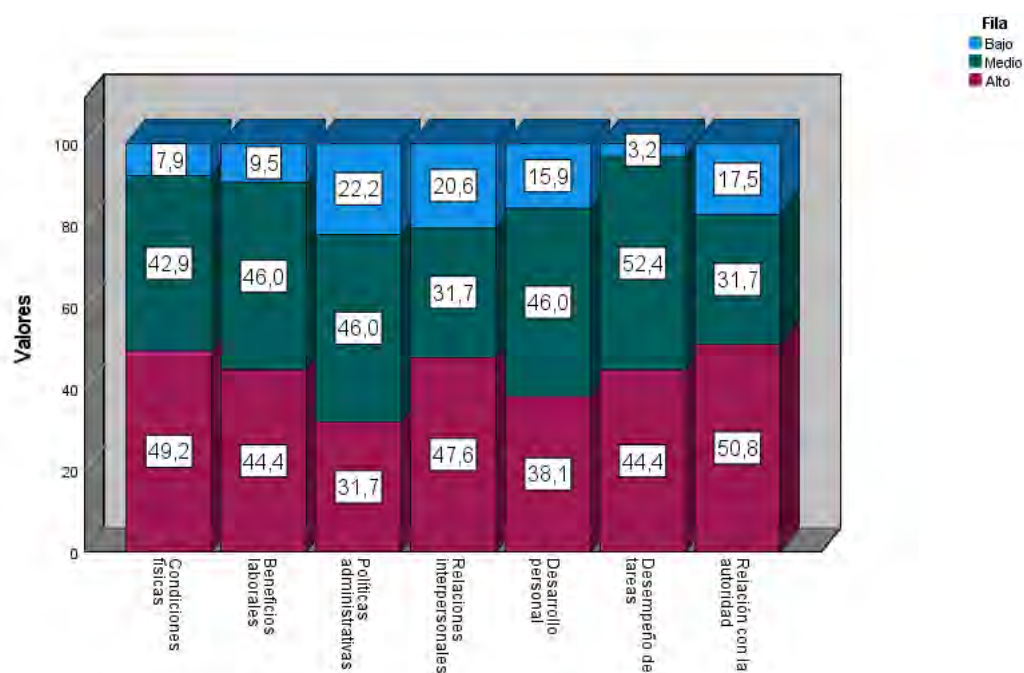


Tabla 7*Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción laboral						
			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Medio	N	5	16	2	23
		%	7,9%	25,4%	3,2%	36,5%
	Alto	N	0	12	28	40
		%	0,0%	19,0%	44,4%	63,5%
Total		N	5	28	30	63
		%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 7 y figura 6 se evidencia las frecuencias del nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, los porcentajes mas altos encontrados son: el 44,4% (28) considera un alto nivel de clima organizacional y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 25,4% (16) considera un clima organizacional medio y tienen nivel medio de satisfacción laboral.

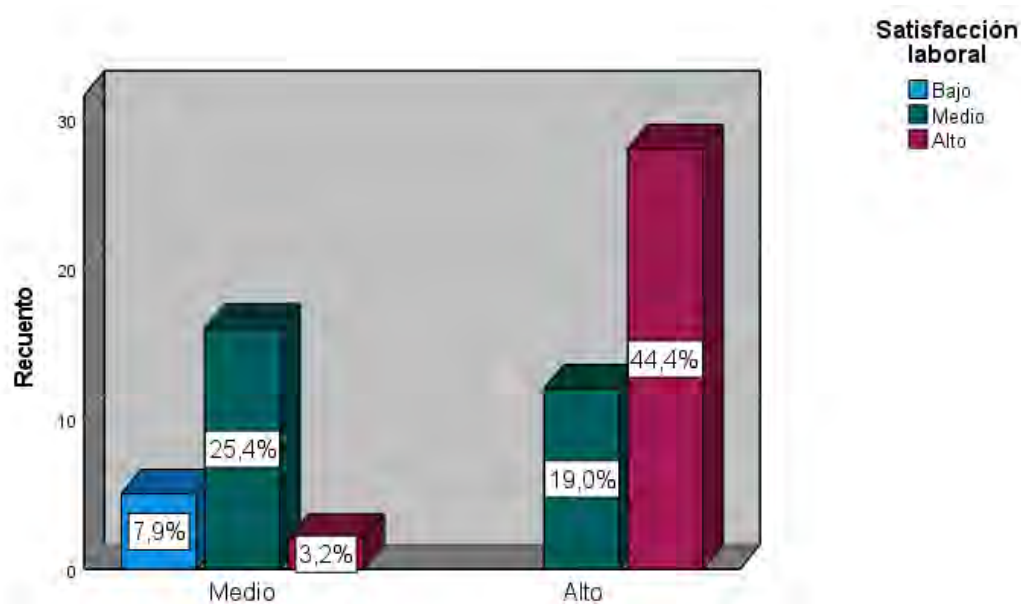
Figura 6*Clima organizacional y satisfacción laboral*

Tabla 8*Nivel de autorrealización y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Autorrealización*Satisfacción laboral						
			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Autorrealizació n	Bajo	N	2	3	0	5
		%	3,2%	4,8%	0,0%	7,9%
	Medio	N	3	17	3	23
		%	4,8%	27,0%	4,8%	36,5%
	Alto	N	0	8	27	35
		%	0,0%	12,7%	42,9%	55,6%
Total	N	5	28	30	63	
	%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%	

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 8 y figura 7 se evidencia las frecuencias del nivel de autorrealización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, los porcentajes mas altos encontrados son: el 42,9% (27) considera un alto nivel de autorrealización y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 27% (17) considera una autorrealización media y presentan nivel medio en satisfacción laboral.

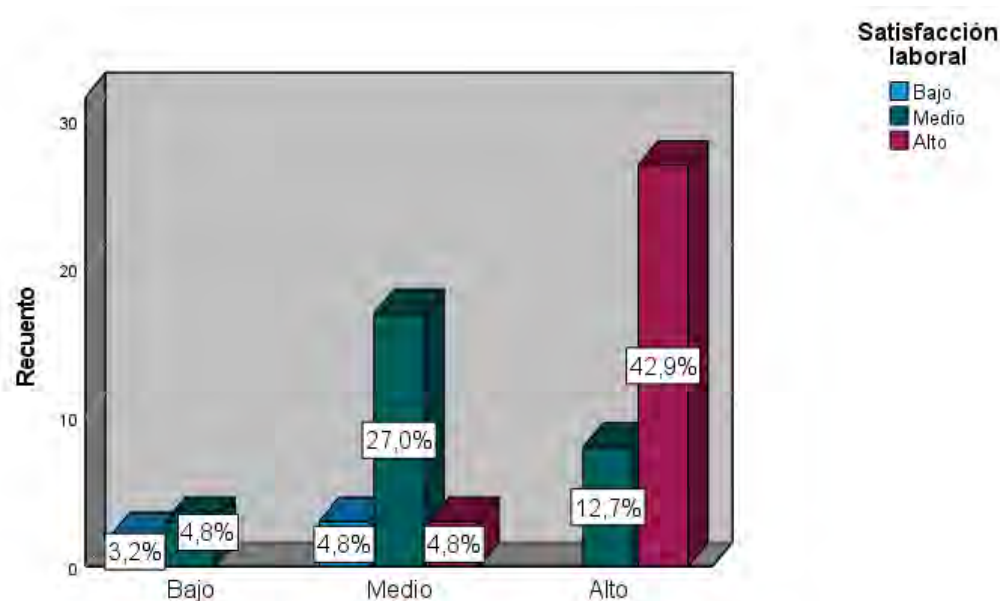
Figura 7*Nivel de autorrealización y satisfacción laboral*

Tabla 9*Frecuencias del nivel de involucramiento laboral y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Involucramiento laboral	Medio	N	1	3	1	5
		%	1,6%	4,8%	1,6%	7,9%
	Alto	N	4	25	29	58
		%	6,3%	39,7%	46,0%	92,1%
Total		N	5	28	30	63
		%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 9 y figura 8 se evidencia las frecuencias del nivel de involucramiento laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, los porcentajes más altos encontrados son: el 46% (29) considera un alto nivel de Involucramiento laboral y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 39,7% (25) considera un Involucramiento laboral alto y presentan nivel medio en satisfacción laboral.

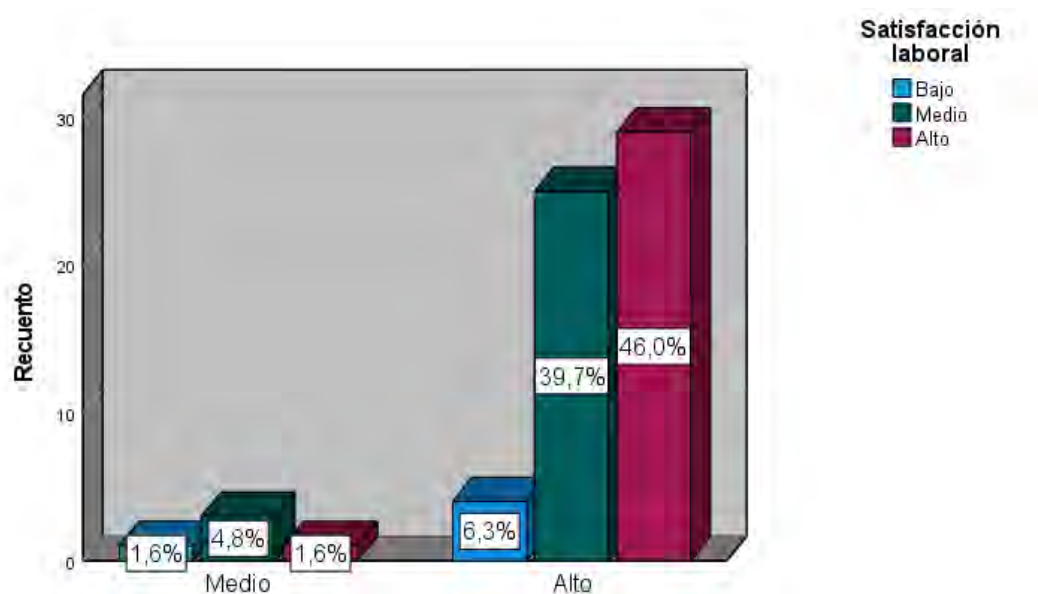
Figura 8*Nivel de involucramiento y satisfacción laboral*

Tabla 10*Frecuencias del nivel de supervisión y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Supervisión*Satisfacción laboral						
			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Supervisión	Bajo	N	3	5	1	9
		%	4,8%	7,9%	1,6%	14,3%
	Medio	N	2	8	4	14
		%	3,2%	12,7%	6,3%	22,2%
	Alto	N	0	15	25	40
		%	0,0%	23,8%	39,7%	63,5%
Total	N	5	28	30	63	
	%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%	

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 10 y figura 9 se evidencia las frecuencias del nivel de supervisión y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, los porcentajes más altos encontrados son: el 39,7% (25) considera un alto nivel de supervisión y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 23,8% (15) considera alta supervisión y presentan nivel medio en satisfacción laboral.

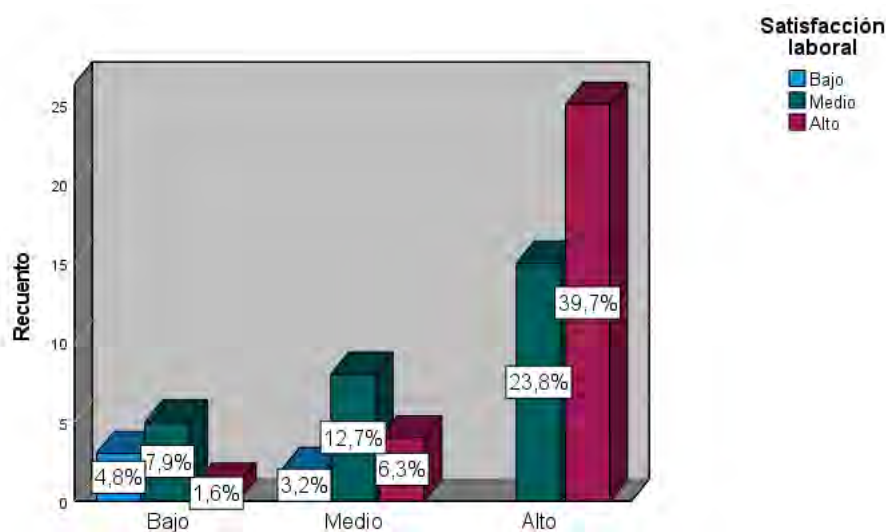
Figura 9*Nivel de supervisión y satisfacción laboral*

Tabla 11*Frecuencias del nivel de comunicación y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Comunicación*Satisfacción laboral						
			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunicación	Bajo	N	1	4	0	5
		%	1,6%	6,3%	0,0%	7,9%
	Medio	N	4	15	4	23
		%	6,3%	23,8%	6,3%	36,5%
	Alto	N	0	9	26	35
		%	0,0%	14,3%	41,3%	55,6%
Total	N	5	28	30	63	
	%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%	

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 11 y figura 10 se evidencia las frecuencias del nivel de comunicación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, los porcentajes más altos encontrados son: el 41,3% (26) considera un alto nivel de comunicación y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 23,8% (15) considera nivel medio en comunicación y presentan nivel medio en satisfacción laboral.

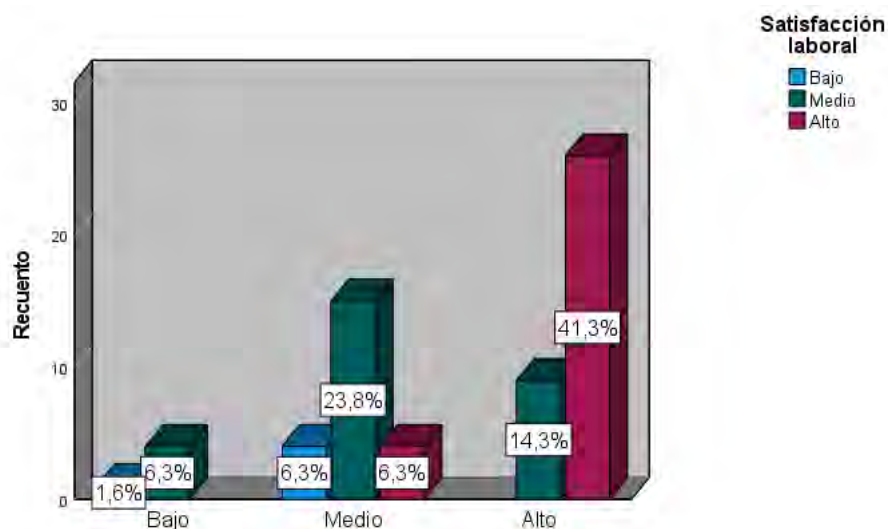
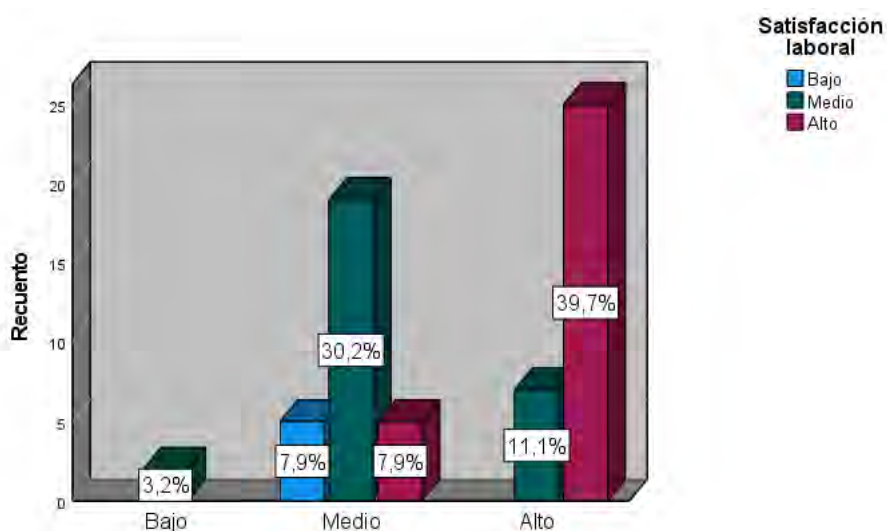
Figura 10*Nivel de comunicación y satisfacción laboral*

Tabla 12*Frecuencias del nivel de condiciones laborales y satisfacción laboral*

Tabla cruzada Condiciones laborales*Satisfacción laboral						
			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Condiciones laborales	Bajo	N	0	2	0	2
		%	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Medio	N	5	19	5	29
		%	7,9%	30,2%	7,9%	46,0%
	Alto	N	0	7	25	32
		%	0,0%	11,1%	39,7%	50,8%
Total	N	5	28	30	63	
	%	7,9%	44,4%	47,6%	100,0%	

Donde: N = recuento, % = porcentaje

En la tabla 12 y figura 11 se evidencia las frecuencias del nivel de condiciones laborales y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024, del total (63), entre los porcentajes más altos encontrados se tiene que el 39,7% (25) considera un alto nivel en las condiciones laborales y a su vez presenta nivel alto de satisfacción laboral, el 30,2% (19) considera nivel medio las condiciones laborales y presentan nivel medio en satisfacción laboral.

Figura 11*Nivel de condiciones laborales y satisfacción laboral*

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,130	63	,010
Autorrealización	,185	63	,000
Involucramiento laboral	,236	63	,000
Supervisión	,257	63	,000
Comunicación	,133	63	,007
Condiciones laborales	,140	63	,004
Satisfacción laboral	,174	63	,000

En la tabla 13 se presentan los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables de estudio mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra estuvo conformada por 63 participantes ($n = 63$), correspondiendo el uso de esta prueba para muestras mayores a 50 casos. Para la toma de decisiones se consideró la siguiente regla: si el valor de significancia es menor a 0,05 ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se concluye que los datos no presentan una distribución normal. En ese sentido, la variable clima organizacional evidenció un valor de significancia menor a 0,05; asimismo, las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales también reportaron valores de significancia inferiores a 0,05. Del mismo modo, la variable satisfacción laboral presentó un valor de significancia reportado por el SPSS como 0,000, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$ y no como igual a cero, indicando igualmente ausencia de normalidad en los datos. Por consiguiente, al no cumplirse el supuesto de distribución normal en las variables analizadas, se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis, debido a que este coeficiente es adecuado para medir el grado de relación entre variables ordinales o datos que no presentan distribución normal.

5.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 14

Análisis de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de relación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Coeficiente de relación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la tabla 14 de relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral se evidencia, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $\rho = 0,786^{**}$, lo que indica la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables; es decir, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), demostrando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que existe una relación positiva, alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 15

Análisis de relación entre autorrealización y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de relación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Coeficiente de relación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la tabla 15 de relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral se observa, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $p = 0,788^{**}$, lo que evidencia la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables; es decir, a mayores niveles de autorrealización en los trabajadores, mayores serán los niveles de satisfacción laboral dentro de la institución educativa. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), demostrando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que existe una relación positiva, alta y significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 16

Análisis de relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral

Correlaciones			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de relación	1,000	,184
		Sig. (bilateral)	.	,149
	Satisfacción laboral	N	63	63
		Coeficiente de relación	,184	1,000
		Sig. (bilateral)	,149	.
		N	63	63

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

En la tabla 16 de relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral se observa, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $p = 0,184$, lo que evidencia la existencia de una relación positiva muy baja entre ambas variables; es decir, el involucramiento laboral presenta una escasa relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,149$, siendo mayor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que indica que la relación encontrada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que no existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 17

Análisis de relación entre supervisión y satisfacción laboral

Correlaciones			Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de relación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Coeficiente de relación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la tabla 17 de relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral se observa, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $\rho = 0,744^{**}$, lo que evidencia la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables; es decir, a mejores niveles de supervisión dentro de la institución educativa, mayores serán los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), demostrando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que existe una relación positiva, alta y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 18

Análisis de relación entre comunicación y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de relación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	63	63
		Coeficiente de relación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la tabla 18 de relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral se observa, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $\rho = 0,734^{**}$, lo que evidencia la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables; es decir, a mejores niveles de comunicación dentro de la institución educativa, mayores serán los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), demostrando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que existe una relación positiva, alta y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco – 2024.

Tabla 19

Análisis de relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de relación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Satisfacción laboral	Coeficiente de relación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la tabla 19 de relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral se observa, mediante el coeficiente Rho de Spearman, un valor de $\rho = 0,782^{**}$, lo que evidencia la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables; es decir, a mejores condiciones laborales dentro de la institución educativa, mayores serán los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual debe interpretarse como $p < 0,001$, siendo menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), demostrando que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que existe una relación positiva, alta y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la institución educativa estudiada.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 revelan una clara relación entre un clima organizacional positivo y un alto nivel de satisfacción laboral, con el 44,4% de los encuestados reportando un alto clima organizacional y una alta satisfacción. Este hallazgo es coherente con la investigación de Reyes et al., (2021), donde un clima organizacional adecuado también se asoció con mayores niveles de satisfacción entre los trabajadores. Sin embargo, el 25,4% de los participantes que indicaron un clima organizacional medio, pero con satisfacción laboral media, sugiere que otros factores, además del ambiente de trabajo, influyen en la satisfacción. Esto indica que aunque un clima positivo es fundamental, no es el único factor determinante de la satisfacción laboral. En línea con el estudio de Reyes et al., (2021), donde las recompensas laborales fueron identificadas como un factor relevante en la satisfacción, se podría considerar que en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, los factores como el reconocimiento y las recompensas también juegan un papel importante, lo cual no fue directamente abordado en esta investigación. Esto sugiere que el clima organizacional, aunque crucial, debe complementarse con otros elementos como un sistema de recompensas y oportunidades de crecimiento para maximizar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. Futuros estudios podrían ahondar en cómo la combinación de estos factores contribuye a un ambiente de trabajo más satisfactorio y motivador.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre autorrealización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 indican que un alto nivel de autorrealización está estrechamente correlacionado con un alto nivel de satisfacción laboral. El 42,9% de los encuestados que experimentan una alta

autorrealización también reportaron una alta satisfacción, lo que sugiere que un sentido de autorrealización en el trabajo contribuye de manera significativa al bienestar laboral. Esto es consistente con el estudio realizado por Ardila et al. (2023), que destacó que los factores intrínsecos como la comunicación y las condiciones laborales tienen una relación sustancial con la satisfacción laboral. Sin embargo, el 27% de los participantes que reportaron una autorrealización media, junto con una satisfacción laboral media, muestra que otros aspectos del entorno laboral, además de la autorrealización, también influyen en la percepción general de los empleados. Estos resultados destacan la importancia de fomentar un ambiente que propicie la autorrealización dentro del lugar de trabajo. Aunque la autorrealización es crucial para la satisfacción, también es necesario considerar otros factores que influyen en el bienestar de los trabajadores, como las condiciones laborales, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo. Como lo indica el estudio de Ardila et al. (2023), tanto los elementos intrínsecos como los extrínsecos juegan un papel fundamental en la satisfacción laboral. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían profundizar en cómo se interrelacionan estos factores y cómo una combinación adecuada de ellos puede contribuir a una mayor satisfacción y motivación en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre involucramiento laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 muestran que un alto nivel de involucramiento laboral está correlacionado con un alto nivel de satisfacción laboral, con un 46% de los encuestados indicando una fuerte conexión entre ambos aspectos. Este hallazgo coincide con el estudio de Pagan (2022), donde se observó una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, destacando la importancia del compromiso en las actividades laborales. Sin embargo, el 39,7% de los participantes que reportaron un alto involucramiento, pero con una satisfacción media, sugiere que existen otros factores no

contemplados en el estudio, como el ambiente de trabajo, la motivación personal o las expectativas no cumplidas, que también influyen en la satisfacción laboral. Estos resultados indican que, aunque el involucramiento es crucial, no siempre se traduce directamente en una satisfacción total, lo que señala la necesidad de considerar variables adicionales en futuras investigaciones. Este análisis resalta la complejidad de la relación entre involucramiento laboral y satisfacción, sugiriendo que el compromiso por sí solo no es suficiente para garantizar altos niveles de satisfacción. Es necesario explorar otros factores contextuales, como el reconocimiento, las condiciones laborales y el estilo de liderazgo, que podrían influir en la percepción de los empleados. Futuros estudios deberían investigar cómo estos elementos interactúan con el involucramiento laboral para ofrecer una visión más holística de los determinantes de la satisfacción laboral. La exploración de estos aspectos podría mejorar la comprensión de cómo se pueden crear entornos de trabajo que no solo fomenten la participación, sino también maximicen la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre supervisión y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 indican que un 39,7% de los encuestados que perciben un alto nivel de supervisión también reportan un alto nivel de satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que una supervisión efectiva, que brinde orientación, apoyo y control en el desempeño, tiene un impacto positivo en la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, un 23,8% de los participantes que también indicaron tener alta supervisión, pero con un nivel medio de satisfacción, muestra que la supervisión por sí sola no es suficiente para garantizar altos niveles de satisfacción. Esto coincide con los resultados de Chavez (2022), quien en su estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral en una institución educativa en Carabayllo, Perú, encontró una relación positiva entre estas variables. Sin embargo, los datos también sugieren que otros factores como el clima organizacional y el reconocimiento laboral pueden jugar un

papel importante en la percepción general de los empleados, lo que implica que la supervisión debe ser complementada por otros elementos para lograr un impacto completo en la satisfacción laboral. Este análisis destaca que, aunque la supervisión juega un papel importante en la satisfacción laboral, no es el único factor que la determina. Si bien la supervisión efectiva puede mejorar el desempeño y aumentar la satisfacción, es fundamental considerar otros elementos como la comunicación, el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento. La relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral encontrada en estudios como el de Chavez (2022) sugiere que un enfoque integral que combine una supervisión adecuada con un ambiente laboral positivo puede ser más eficaz para maximizar la satisfacción. En futuras investigaciones, sería valioso explorar cómo interactúan estos factores y cómo la combinación de un liderazgo efectivo con un entorno favorable puede generar una satisfacción laboral más completa.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre comunicación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 muestran que un 41,3% de los encuestados consideran que existe un alto nivel de comunicación, lo cual está correlacionado con un alto nivel de satisfacción laboral. Esto sugiere que una comunicación efectiva dentro de la institución juega un papel fundamental en mejorar la satisfacción laboral al fomentar la cooperación y el entendimiento entre los empleados, lo que a su vez mejora el ambiente de trabajo. Sin embargo, un 23,8% de los participantes reportaron un nivel medio en comunicación, lo que también se asocia con un nivel medio de satisfacción laboral, lo que indica que, aunque la comunicación es un factor clave, no es el único determinante de la satisfacción. Este hallazgo es consistente con el estudio de Taco (2020), que destaca la relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Este resultado sugiere que, además de una comunicación efectiva, otros factores como el liderazgo, el apoyo institucional y las oportunidades de crecimiento

profesional también influyen en la satisfacción de los empleados. El análisis de estos resultados subraya la importancia de la comunicación en el entorno laboral, pero también resalta que no es suficiente por sí sola para asegurar una alta satisfacción laboral. Los resultados coinciden con los hallazgos de Taco (2020), en los que el liderazgo transformacional juega un papel crucial en la satisfacción laboral, lo que indica que la comunicación efectiva debe ir acompañada de un liderazgo que promueva el compromiso y la motivación de los empleados. A medida que se profundiza en el estudio de la satisfacción laboral, es necesario explorar cómo la comunicación interactúa con otros factores, como el liderazgo y las condiciones de trabajo, para mejorar el bienestar y la motivación de los empleados. Futuras investigaciones podrían investigar cómo estos factores se combinan y qué estrategias pueden implementarse para mejorar la satisfacción laboral en las instituciones educativas, creando un entorno laboral más dinámico y positivo.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre condiciones laborales y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 muestran que un 39,7% de los encuestados considera que las condiciones laborales son altas, lo que está asociado con un alto nivel de satisfacción laboral. Esto resalta la importancia de proporcionar un ambiente adecuado, recursos suficientes y un trato respetuoso para mejorar la satisfacción de los empleados. Sin embargo, el 30,2% de los participantes que perciben condiciones laborales medias también reportaron un nivel medio de satisfacción laboral, lo que sugiere que, aunque las condiciones laborales son un factor determinante, existen otros elementos que influyen en la satisfacción general. Este hallazgo es consistente con el estudio de Borda y Piñe (2019), que identificaron cómo el tipo de liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la comunicación dentro de una organización afectan el bienestar y desempeño de los trabajadores. El liderazgo autocrático y la comunicación vertical encontrados en su investigación podrían estar contribuyendo a una

menor satisfacción en ciertos contextos laborales, lo que señala que las condiciones laborales deben ser complementadas con un buen liderazgo y un clima organizacional positivo para lograr una mayor satisfacción general. Este análisis sugiere que, aunque las condiciones laborales son esenciales para el bienestar de los empleados, no son suficientes por sí solas para asegurar una satisfacción laboral alta. Es fundamental que las organizaciones, además de mejorar las condiciones de trabajo, fomenten un liderazgo efectivo y una cultura organizacional que promueva la equidad, el reconocimiento y la comunicación abierta. Los resultados de Borda y Piñe (2019) subrayan la importancia de un liderazgo participativo y de una comunicación fluida que apoye un ambiente de trabajo positivo. En futuras investigaciones, se debería profundizar en cómo los factores como el liderazgo, el clima organizacional y la comunicación interactúan con las condiciones laborales para influir de manera integral en la satisfacción laboral, y explorar estrategias que permitan crear un entorno de trabajo más equilibrado y satisfactorio.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, evidenciado mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,786^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0,001$. Esto demuestra que un adecuado clima organizacional, caracterizado por mejores relaciones interpersonales, comunicación, supervisión y condiciones laborales, contribuye significativamente al incremento de la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa.

SEGUNDA. Se concluye que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, evidenciado mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,788^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0,001$. Esto demuestra que, a mayores niveles de autorrealización en los trabajadores, mayores serán sus niveles de satisfacción laboral, favoreciendo su bienestar, compromiso y desempeño dentro de la institución educativa.

TERCERA. Se concluye que no existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, debido a que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un valor de $\rho = 0,184$, evidenciando una relación positiva muy baja entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido fue $p = 0,149$, siendo mayor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que demuestra que la relación encontrada no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0), concluyendo que el involucramiento laboral presenta una escasa relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa.

CUARTA. Se concluye que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, evidenciado mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,744^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0,001$. Esto demuestra que adecuados niveles de supervisión, caracterizados por el acompañamiento, orientación y apoyo institucional, contribuyen significativamente al incremento de la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la institución educativa.

QUINTA. Se concluye que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, evidenciado mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,734^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0,001$. Esto demuestra que una comunicación adecuada, basada en el intercambio oportuno de información, el diálogo y la interacción efectiva entre los miembros de la institución educativa, contribuye significativamente al incremento de la satisfacción laboral de los trabajadores.

SEXTA. Se concluye que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, evidenciado mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,782^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0,001$. Esto demuestra que adecuadas condiciones laborales, relacionadas con el ambiente físico, recursos institucionales y bienestar del trabajador, contribuyen significativamente al incremento de la satisfacción laboral del personal dentro de la institución educativa.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Se sugiere a la Gerencia Regional de Educación del Cusco fortalecer el clima organizacional dentro de las instituciones educativas mediante la implementación de estrategias orientadas a mejorar la comunicación institucional, las relaciones interpersonales, la supervisión y las condiciones laborales, con la finalidad de incrementar los niveles de satisfacción laboral y favorecer un mejor desempeño del personal docente y administrativo.

SEGUNDA. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local Canas promover estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de la autorrealización del personal, mediante el reconocimiento de logros, oportunidades de desarrollo profesional, capacitación continua y participación activa en las actividades institucionales, con la finalidad de incrementar los niveles de satisfacción laboral y mejorar el desempeño de los trabajadores.

TERCERA. Se propone a los especialistas educativos desarrollar estrategias institucionales orientadas a fortalecer el involucramiento laboral del personal mediante actividades de integración, participación en la toma de decisiones y fortalecimiento del compromiso institucional, con la finalidad de generar mayores niveles de identificación con la institución educativa y contribuir progresivamente al mejoramiento de la satisfacción laboral.

CUARTA. Resulta conveniente que los coordinadores de área fortalezcan los procesos de supervisión institucional mediante acciones de acompañamiento permanente, orientación pedagógica y comunicación efectiva entre autoridades y trabajadores, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral y favorecer un ambiente organizacional más eficiente y participativo dentro de la institución educativa.

QUINTA. Es recomendable que los directores fortalezcan los canales de comunicación institucional mediante espacios de diálogo, coordinación permanente y

difusión oportuna de la información, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, promover un ambiente laboral armonioso e incrementar los niveles de satisfacción laboral del personal de la institución educativa.

SEXTA. Se aconseja a los futuros investigadores profundizar estudios relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de las instituciones educativas, considerando nuevas variables, contextos y enfoques metodológicos, con la finalidad de ampliar el conocimiento científico y contribuir al fortalecimiento de la gestión educativa y el bienestar laboral del personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Adams, J., Jones, L., y Yates, S. (2020). The Role of Employer-Provided Pensions in Retirement Saving. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(3), 580-601.
- Ardila, A. V. P., Valverde, A. G. B., Rodríguez, A. E. P., Benavides, C. J. M., y Unuzungo, G. D. F. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación: Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational circuit C01 of the district 23DO2 of Education. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 4(1).
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Bakker, A. B., y Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bisquerra, R., & Chao-Rebolledo, C. (2021). Educación emocional y bienestar: por una práctica científicamente fundamentada. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 1(1), 9–29. <https://doi.org/10.48102/riieb.2021.1.1.4>
- Bokor, Z., y Fehér, A. (2017). Environmental Ergonomics: A Review of Principles, Methods and Models. *Safety and Health at Work*, 8(2), 123-132.
- Borda Quispe J. G. Piñe Illanes J. (2019). Relación del clima y cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy Cusco – 2019
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid, p. 8.
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.

- Chavez Matias, L. E. (2024). Clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo, (Carabayllo – Perú) 2022.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., y Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial Modern Classics.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dirección Regional de Educación de Cusco (DREC). (2022). Estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la región Cusco. Cusco: DREC.
- Eisenberg, E. M., Goodall Jr, H. L., y Trethewey, A. (2020). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. Macmillan International Higher Education.
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral (2023). Informe de resultados sobre el sector educativo en Perú. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- Fernández, J. (2022). Condiciones físicas y su impacto en la satisfacción laboral. Editorial Universitaria.
- García, E., González, M., y Aguilar, M. (2021). Employee Perception of the Impact of Health Insurance on Well-Being: A Study in a Mexican Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3624.
- García, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral: Un enfoque desde la psicología organizacional*. Editorial Universitaria.
- García, P., y Morales, A. (2021). Beneficios laborales y satisfacción en el entorno laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 16(2), 45-60.

- Gómez, A., y Ramírez, M. (2023). Relación con la autoridad y su influencia en el desempeño laboral. Editorial Sigma.
- Gómez, L., y Cárdenas, R. (2023). Prácticas de gestión educativa y su impacto en la satisfacción laboral docente. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 35(2), 127-145.
- Graen, G. B., y Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gupta, V. (2017). Administrative Policy: An Instrument for Decision Making. *SSRN Electronic Journal*. Wieland, A., Wallenburg, C. M., y Scherer, A. G. (2018). The Role of Policies and Rules in Supply Chain Risk Management. *International Journal of Physical Distribution y Logistics Management*, 48(4), 375-391.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico).
- Hurrell, J. J., y Nelson, D. L. (2002). Occupational Stressors and Health: Conceptualizing Employment Stressors and Assessing Their Impact. In J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 5-33). American Psychological Association.
- Latham, G. P., y Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

- Leka, S., y Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organization.
- Llerena, N.A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*.
- Locke, E. A., y Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- López Jerez, M. (2006). Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa.
- López, M. (2023). Condiciones laborales y bienestar en el trabajo: Un enfoque integral. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(2), 45-60.
- Martinez, R y Espinal, K. (2023). *Cómo terminar una tesis*. (1ra ed.)
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). LA MEDIDA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES: EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S20/23. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. 5, 59-74. Disponible en: <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper y Row.
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2022). Informe sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas en Perú. Lima: MINEDU.
- Moneva, J. M., Archel, P., y Correa, C. (2019). Employee Perceptions of Organizational and Job Characteristics in the Relationship between Corporate Social Responsibility and Employee Engagement. *Sustainability*, 11(20), 5687.
- Neal, A., Griffin, M. A., y Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). Educación en Perspectiva: Indicadores internacionales de satisfacción laboral. París: OCDE.

- Pagan Mosqueira, P. J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Albert Einstein de Carabayllo II, Lima 2022.
- Palma Carrillo S. (2004). Cuestionario Clima Organizacional: <https://www.soniapalmacarrillo.com/homesoniapalmacarrillo>
- Palma Carrillo S. (2006), Cuestionario Satisfacción Laboral: <https://www.soniapalmacarrillo.com/homesoniapalmacarrillo>
- Pérez, J., y Gómez, A. (2021). Comunicación organizacional: Claves para el éxito empresarial. Editorial Sigma.
- Pérez, J., y López, M. (2023). Políticas administrativas y clima organizacional. Revista Iberoamericana de Gestión, 29(1), 33-50.
- Ramírez, M., y Contreras, A. (2022). Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento académico en instituciones educativas rurales. Revista Pedagógica de Educación Básica, 18(1), 59-74.
- Reyes, M. G., Adell, I. A., y Coello, S. P. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. Revista Científica Ecociencia, 8(2), 22-44.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Méxio: Pearson
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional (16ª ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.
- Rodríguez, S. (2021). Relaciones interpersonales en el trabajo: Impacto en la satisfacción y el rendimiento. Revista Latinoamericana de Psicología, 22(4), 112-126.
- Rodríguez, S. (2023). *Las necesidades humanas y la autorrealización: Revisando la pirámide de Maslow en el siglo XXI*. Revista de Ciencias Sociales, 34(3), 45-62.

- Rodríguez, S., y Martínez, L. (2022). Supervisión y liderazgo: Estrategias para el desarrollo organizacional. Editorial Iberoamericana.
- Rubiano, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sánchez, M., y Torres, L. (2022). *Factores determinantes de la satisfacción laboral en entornos laborales contemporáneos*. *Revista Iberoamericana de Gestión*, 28(1), 45-60.
- Sánchez, P., y Muñoz, G. (2020). Salud mental y clima organizacional en docentes de educación básica. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(3), 88-102.
- Sánchez, R. (2022). Desempeño de tareas y satisfacción laboral: Un estudio integrador. Editorial Iberoamericana.
- Sánchez, R., y Torres, M. (2021). Involucramiento laboral y compromiso organizacional: Una revisión crítica. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo*, 14(1), 78-92.
- Scott, C. R., y Timmerman, C. E. (2019). Communication in the Digital Age: Challenges and Opportunities. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*.
- Shutenko, E.N., Koreneva, A.V., Ashutova, T.V., Statsenko, E.R., Petoshina, S.I., y Burtseva, A.V. (2020). Indicadores psicológicos de autorrealización de los estudiantes en el proceso educativo de la universidad. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Supo, J (2020). Metodología de la investigación científica. (3ra Ed).
- Taco romero, R. N. (2020). Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la red Educativa Rural Waytaqucha De Paruro Cusco 2020

- Tafur e Izaguirre (2015) Como hacer un proyecto de investigación. Colombia. Editorial Alfaomega
- UNESCO. (2020). El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral docente: Un estudio global. París: UNESCO.
- Vega, S., y Pérez, L. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción en el sector educativo. Revista Iberoamericana de Psicología, 14(1), 76-90.
- Wang, C. Y., y Shyu, Y. I. (2008). Supervisor Support, Commitment to the Supervisor, and Employee Performance: The Moderating Role of Co-worker Support. International Journal of Manpower, 29(6), 562-574.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las Relaciones Interpersonales. España: Editorial UOC. Comunicación y Sociedad.

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Clima organizacional	Tipo de investigación Correlacional – Enfoque cuantitativo. Nivel de Investigación Relacional Diseño de Investigación No experimental, transversal y correlacional. Población La población está conformada por 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana. Tamaño de la Muestra La muestra está conformada por 63 colaboradores entre sub directores, jerárquicos y docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana. Tipo de muestreo No probabilístico
¿Cuáles la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024	Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Satisfacción laboral	
1) ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024? 4) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105	1) Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 2) Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 3) Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024	1) Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 2) Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 3) Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 4) Existe relación significativa	Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales ya 7o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones interpersonales. Desempeño de tareas. Desarrollo personal Relación con la autoridad.	

Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024? 5) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024?	4) Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 5) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024	entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024 5) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Canas, Cusco - 2024		
---	---	--	--	--

b. Otros

Yanaoca 15 de octubre del año 2024

Lic.: Blas Coanchi Huilca

Lic. Delia Qulspe Fuentes

Directores de la I.E. Nº 56105 Independencia Americana de Yanaoca - Canas

Presente;

Yo, **Sonia Chuquihuanca Sano** y **Marco Antonio Lino Usamayta**. Bachilleres egresados de la **Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco - Filial – Canas**, especialidad: Educación **Primaria e Inicial**. Nos presentamos ante usted, para expresarle nuestros saludos cordiales y para luego manifestar lo siguiente.

teniendo la necesidad de realizar nuestro trabajo de investigación sobre **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA Nº56105 INDEPENDENCIA AMERICANA DE CANAS – CUSCO-2024**. para optar el título profesional de licenciado en educación. Trabajo que se efectuará durante el año académico 2024. Para tal efecto, solicitamos:

autorización para la aplicación del instrumento de investigación (encuesta) a los docentes de secundaria, primaria e inicial.

agradeciendo a UD. por aceptar nuestra petición reiteramos nuestras consideraciones más distinguidas de estima personal

atentamente



SONIA CHUQUIHUANCA SANO



MARCO ANTONIO LINO USCAMAYTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION
CARRERA DE LICENCIADO EN EDUCACION
Prof. Erick Cáceres Ruype
SUB DIRECTORA

Recibido

15-10-2024



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANAS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56105 INDEPENDENCIA AMERICANA YANAOCA - CANAS.



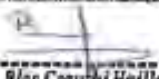
CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56105 INDEPENDENCIA AMERICANA YANAOCA DE CANAS, CUSCO - 2024.

HAGO CONSTAR que los bachilleres SONIA CHUQUIHUANCA SANO y MARCO ANTONIO LIMO USCAMAYTA llevaron a cabo la aplicación del instrumento de investigación con los docentes de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa N°56105 INDEPENDENCIA AMERICANA DE CANAS, desde el día 11 hasta el día 15 de noviembre del 2024. Este trabajo de investigación fue desarrollado con el propósito de obtener el título profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA. El título de la investigación lleva por nombre: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56105 INDEPENDENCIA AMERICANA DE CANAS, CUSCO - 2024.

Se emite la presente constancia a solicitud de los interesados para fines que viera por conveniente

Cusco, 15 de noviembre de año 2024.

Atentamente:
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANAS
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA

Mg. Blas Ccanchi Huillca
DIRECTOR

DIR. BLAS CCANCHI HUILLCA
DNI: 41376925

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56105
INDEPENDENCIA AMERICANA - DE CANAS, 2024

Nombre del Instrumento

: ENCUESTA

Investigadores

: Br. Sonia Chuquihuanca Sano
Br. Marco Antonio Lirio Uscamayta

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

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

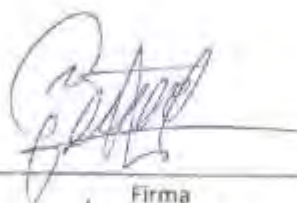
PROMEDIO: _____ %

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


Firma

Dr. O Mg.: Graciela Lizasoain

DNI: 24703447

Telefono: 984789292

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56105
INDEPENDENCIA AMERICANA - DE CANAS, 2024

Nombre del instrumento

: ENCUESTA

Investigadores

: Br. Sonia Chuquihuanca Sano
Br. Marco Antonio Limo Uscamayta

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

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: _____ %

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


 Firma

Dr. O Mg. Yeny Noemi Quiriones Loiza

DNI: 43165165

Teléfono: 983971268

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación : CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA - DE CANAS, 2024
Nombre del Instrumento : ENCUESTA
Investigadores : Br. Sonia Chuquihuanca Sano
 Br. Marco Antonio Lima Uscamayta

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

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: _____ %

Procede su aplicación ☐

Debe corregirse ☐


 Firma

Dr. D. Mg. Julio Cesar Romate Cordero
 DNI: 83934403
 Teléfono: 983914080



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Cuestionario de clima organizacional

Estimado/a docente, actualmente estamos llevando a cabo una encuesta y nos interesa obtener su opinión sobre el clima organizacional. Te agradeceríamos que respondieras las preguntas con objetividad y sinceridad, ya que esto nos ayudará a alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: autorrealización	1	2	3	4	5
1	La institución donde trabajo me ofrece oportunidades regulares para mejorar mis habilidades profesionales.					
2	Considero que mi desarrollo profesional es valorado y fomentado por los líderes de la institución.					
3	Me siento apoyado/a por la institución para alcanzar mis metas de desarrollo profesional.					
4	La institución me proporciona los recursos necesarios para participar en actividades de formación y desarrollo.					
5	El desarrollo profesional que he recibido ha mejorado mi desempeño en el trabajo.					
	Dimensión: Involucramiento laboral					
6	Me siento comprometido/a con los objetivos y la misión de la institución donde trabajo.					
7	Estoy dispuesto/a a realizar esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la institución.					
8	Me identifico con los valores y la cultura de la institución en la que trabajo.					
9	Siento una fuerte lealtad hacia mi institución y considero que es un buen lugar para trabajar.					



FACULTAD DE EDUCACIÓN

10	Creo que mi trabajo contribuye de manera significativa al éxito general de la institución.					
Dimensión: Supervisión						
11	El coordinador pedagógico establece expectativas claras y realistas para el desempeño laboral.					
12	Siento que el coordinador pedagógico está disponible para brindarme orientación y apoyo cuando lo necesito.					
13	El coordinador pedagógico ofrece retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mi desempeño.					
14	El estilo de monitoreo que se aplica en mi lugar de trabajo fomenta un ambiente de confianza y respeto.					
15	El coordinador pedagógico se preocupa por mi bienestar y desarrollo dentro de la organización.					
Dimensión: Comunicación						
16	La comunicación dentro de la institución es clara y fluida en todos los niveles.					
17	Recibo la información necesaria a tiempo para realizar mis tareas de manera eficiente.					
18	Siento que puedo expresar mis ideas y opiniones de manera abierta y que son escuchadas por los directivos.					
19	La retroalimentación que recibo sobre mi desempeño es clara y me ayuda a mejorar.					
20	La comunicación entre colegas es abierta y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo.					
Dimensión: Condiciones laborales						
21	Las instalaciones de mi lugar de trabajo son adecuadas para realizar mis actividades laborales de manera eficiente.					
22	Los recursos y materiales que se proporcionan en mi trabajo son suficientes para cumplir con mis responsabilidades.					
23	Siento que las medidas de seguridad y bienestar en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
24	El ambiente laboral en mi organización fomenta la productividad y el bienestar.					
25	Las condiciones de trabajo en mi institución me motivan a permanecer en la organización a largo plazo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimado/a docente, actualmente estamos llevando a cabo una encuesta y nos interesa obtener su opinión sobre la satisfacción laboral en vuestra institución. Te agradeceríamos que respondieras las preguntas con objetividad y sinceridad, ya que esto nos ayudará a alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales	1	2	3	4	5
1	Las aulas y oficinas en la institución están organizadas de manera que facilitan el acceso a los recursos educativos necesarios.					
2	El diseño del espacio en la institución educativa favorece la colaboración y comunicación efectiva entre el personal docente y administrativo.					
3	La disposición de las aulas y oficinas contribuye a minimizar las distracciones y facilita la concentración durante las actividades laborales.					
4	El espacio en la institución está distribuido de manera que todos los miembros del personal tienen acceso adecuado a sus áreas de trabajo y recursos.					
	Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos					
5	La compensación económica que recibo es justa en relación con mis responsabilidades y el esfuerzo que realizo en mi puesto de trabajo.					
6	Los beneficios adicionales (como seguros de salud, bonificaciones, y otros) contribuyen significativamente a mi satisfacción con el					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

	empleo en la institución.					
7	Los beneficios laborales y remunerativos que recibo me motivan a mantenerme comprometido y leal con mi Institución educativa.					
Dimensión: Políticas administrativas						
8	Las políticas administrativas de la institución educativa facilitan la resolución de conflictos y problemas laborales de manera efectiva.					
9	Las políticas y procedimientos administrativos están actualizados y reflejan las mejores prácticas para la gestión educativa.					
10	Los empleados reciben capacitación adecuada sobre las políticas administrativas para garantizar una comprensión y aplicación efectiva.					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
11	Las relaciones entre el personal docente y administrativo en la institución educativa son cordiales y respetuosas.					
12	La institución educativa fomenta actividades y eventos que promueven la integración y el compañerismo entre el personal.					
13	El personal de la institución educativa recibe apoyo adecuado para desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo.					
Dimensión: Desarrollo personal						
14	La institución educativa proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que contribuyen a mi crecimiento personal.					
15	La institución educativa valora y apoya mis esfuerzos por adquirir nuevas habilidades y conocimientos que pueden contribuir a mi desarrollo personal.					
16	Los programas de capacitación y desarrollo profesional en la institución educativa están alineados con mis intereses y metas personales.					
17	La institución educativa apoya el equilibrio entre mi vida laboral y personal, permitiéndome crecer y desarrollarme en ambas áreas.					
Dimensión: Desempeño de tareas						
18	La claridad en las instrucciones y expectativas para el desempeño de mis tareas es adecuada y facilita mi trabajo.					
19	Recibo retroalimentación constructiva sobre					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

	el desempeño de mis tareas que me ayuda a mejorar continuamente.					
20	La colaboración y el apoyo de mis colegas contribuyen positivamente al desempeño de mis tareas.					
21	Las tareas asignadas están alineadas con mis habilidades y competencias, lo que facilita un desempeño efectivo.					
Dimensión: Relación con la autoridad						
22	La comunicación entre los directivos y el personal es abierta y transparente.					
23	Siento que los directivos valoran y reconocen el esfuerzo y los logros de los trabajadores de la institución educativa.					
24	Los directivos fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.					
25	Los directivos ofrecen un apoyo adecuado en la resolución de conflictos y problemas relacionados con el trabajo.					



