



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**



**CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA**  
**SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**  
**DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL**  
**NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**JUANA CORIMAYHUA CARCASI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**  
**CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA**  
**SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**  
**DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL**  
**NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**JUANA CORIMAYHUA CARCASI**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**  
**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO** :   
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 448-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 20 de noviembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-010032, presentado por el (la) Bachiller **CORIMAYHUA CARCASI JUANA**, con número de DNI. **02392792**, asignado (a) con código de matrícula **1510100875**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **CORIMAYHUA CARCASI JUANA**, con número de DNI. **02392792**, asignado (a) con código de matrícula **1510100875**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 28 de mayo del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **CORIMAYHUA CARCASI JUANA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Miembro del Jurado : **Dr. RICHARD CONDORI CRUZ**
- Miembro del Jurado : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Asesor de Tesis : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Jueves 28 de noviembre del 2024**
- Hora : **09:00 a.m.**
- Lugar : **Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron despues a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

*[Handwritten signature]*  
25-11-2024



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
*[Handwritten signature]*  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

*[Handwritten signature]*

Cc/Archiv:EPG (01)  
Interesado (01)  
Cajpa (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC:trav



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 005-2025-CP-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 08 abril del 2025

**VISTOS:**

El acuerdo del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" en su sesión ordinaria presencial de fecha 07 de abril del 2025.

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo previsto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 8° y 43° de la Ley Universitaria N° 303220, artículo 11° del Estatuto Universitario de la Autonomía de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, artículo 5° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado;

Que, el Estatuto de Universitario de la UANCV aprobado mediante Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R en su artículo 73° establece: La Escuela de Posgrado tiene como órgano de dirección al Consejo de Posgrado integrados por los Directores de las unidades de posgrado de cada Facultad;

Que, el artículo 12° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, de las funciones y atribuciones del Consejo de Posgrado literal m) pronunciarse sobre otros asuntos académicos y administrativos de la Escuela de Posgrado no previstos;

Que, es función del Director cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Posgrado, mediante la emisión de resoluciones de Consejo de Posgrado y de la Dirección.

Que, conforme a los artículos 19° 20° y 21° del reglamento general de la Escuelas de posgrado, establece que, son funciones del coordinado *"desempeñar otras funciones inherentes para la buena marcha del programa a su cargo"*

Que, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) mediante Resolución del Consejo Directivo N° 034-2020-SUNEDU/CD, deniega la licencia institucional a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, garantizando en todo momento la continuidad de la prestación de servicio educativo y la consecuente emisión de grados y títulos (...);

Estando, al acuerdo del Consejo de Posgrado y en uso de las facultades que le confiere la Ley Universitaria 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, atribuciones conferidas al Consejo de Posgrado en su artículo 12° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 73° del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - AUTORIZAR, al Director de la Escuela de Posgrado Dr. JUAN BENITES NORIEGA, para que pueda firmar como Presidente de Jurado, al Director de Investigación Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON pueda firmar como Primer Miembro de Jurado, al Coordinador de Maestrías y Doctorados Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI, pueda firmar como Segundo miembro de Jurado, al Secretario Académico (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA pueda firmar como Asesor de Tesis; los cuatro Docentes Ordinarios podrán asumir con las firmas en el libro de actas de sustentaciones de tesis, empastes y otros documentos pendientes en los Programas de Doctorados, Maestría y Segundas Especialidades Profesionales, de los docentes que han cesado en sus funciones, aquellos que hayan fallecido, hayan pedido Licencia y de los que no tengan vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - ELEVAR, la presente resolución a Consejo Universitario de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca para su ratificación.

**ARTÍCULO TERCERO.** - ENCARGAR, el cumplimiento de la presente resolución a Rectorado, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado Académico, Oficina de Informática, Registro Central y Oficinas Administrativas de la EPG, para su cumplimiento.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Cc./Archv.EPG (01)  
 Interesados (01), Cargo (01), Expediente (01)  
 JBN/



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCION DIRECTORAL N° 0351- 2024 - USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 24 de abril del 2024.

**VISTOS:**

El expediente N° 04863, de fecha 11 de abril del 2024, presentado por el (la) Bachiller, **JUANA CORIMAYHUA CARCASI** con DNI N° **02392792**, código de matrícula **1510100875**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0306-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 05 de Abril del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Primer Miembro : **Dr. RICHARD CONDORI CRUZ**
- Segundo Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Asesor : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 003699, de fecha 11 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024** para obtener el grado académico de **MAESTRO**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
JULIACA - PERÚ  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

c.c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/vrch



## CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	press.religacion.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	JUANA CORIMAYHUA CARCASI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02392792
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-0116-2785">https://orcid.org/0009-0009-0116-2785</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9639-3926">https://orcid.org/0000-0001-9639-3926</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0655-8198">https://orcid.org/0000-0003-0655-8198</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2566-3735">https://orcid.org/0000-0003-2566-3735</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO</p> <p><b>País:</b> PERÚ</p> <p><b>Departamento:</b> PUNO</p> <p><b>Provincia:</b> MOHO</p> <p><b>Distrito:</b> MOHO</p> <p>-15.35769, -69.50101</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/TpXF5PVMFXTAfcim7">https://maps.app.goo.gl/TpXF5PVMFXTAfcim7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 – NOVIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>
- Librería	



UNIVERSIDAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSTGRADO

*Segundo Ortiz Cansaya*

Dr. Segundo Amílcar Beltrán Córdova  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUANA CORIMAYHUA CARCASI, identificado con DNI Nro. 02392792 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

“ CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024 ”

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de JULIO del 2025

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

A mis padres, faros de luz en mi camino, y a mis amigos, brújulas en las travesías académicas. Sin su apoyo, esta tesis no habría visto la luz.



## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por su infinito amor y sacrificio, y a mis amigos, por su inquebrantable compañía y aliento. Gracias por ser mi inspiración y sostén durante este viaje académico.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI

### CAPITULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. <i>Problema general</i> .....	2
1.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. <i>Objetivo general</i> .....	5
1.4.2. <i>Objetivo específico</i> .....	5
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. <i>Hipótesis general</i> .....	5
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	5
1.6. VARIABLES.....	6
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7
CAPITULO III.....	8
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	8



2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i> .....	8
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	9
2.1.3 <i>Antecedentes locales</i> .....	11
2.2. MARCO TEÓRICO.....	12
2.2.1. <i>Clima Social Laboral</i> .....	12
2.2.2. <i>Definición y Conceptualización del Clima Social Laboral</i> .....	12
2.2.3. <i>Teorías del Clima Organizacional</i> .....	13
2.2.3.1. Teoría del Clima Psicológico.....	13
2.2.3.2. Modelo de los Factores Ambientales.....	14
2.2.3.3. Enfoque de la Teoría del Equilibrio.....	14
2.2.3.4. <i>Dimensiones del Clima Social Laboral</i> .....	14

### CAPITULO III

#### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
3.6.1. <i>Población</i> .....	30
3.6.2. <i>Muestra</i> .....	32
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
3.7.1. TÉCNICA.....	32
3.7.2. INSTRUMENTO.....	33
3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	33



3.8.1.	<i>Confiability</i> .....	33
3.8.2.	<i>Validez</i> .....	34
3.9.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	34
3.10.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	35

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	36
	CONCLUSIONES .....	77
	RECOMENDACIONES .....	79
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81
	ANEXOS	
	MATRIZ DE CONSISTENCIA	
	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	
	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	



## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	7
TABLA 2 POBLACIÓN .....	31
TABLA 3 MUESTRA.....	32
TABLA 4 SE FOMENTA UNA COMUNICACIÓN ABIERTA Y TRANSPARENTE ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.....	38
TABLA 5 EXISTE UN AMBIENTE DE TRABAJO COLABORATIVO Y DE APOYO MUTUO ENTRE COMPAÑEROS .....	41
TABLA 6 EL LIDERAZGO Y LA SUPERVISIÓN EN LA ORGANIZACIÓN SON EFECTIVOS Y ORIENTADOS AL DESARROLLO DEL PERSONAL. ....	44
TABLA 7 SE PERCIBE UNA DISTRIBUCIÓN JUSTA DE LAS RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN .....	47
TABLA 8 EN GENERAL, ESTOY SATISFECHO CON EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO.....	50
TABLA 9 ESTOY SATISFECHO CON MIS CONDICIONES LABORALES EN LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO.....	53
TABLA 10 ME SIENTO VALORADO Y RECONOCIDO POR MI TRABAJO COMO DOCENTE EN ESTA INSTITUCIÓN.....	56
TABLA 11 EL AMBIENTE LABORAL EN LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO CONTRIBUYE POSITIVAMENTE A MI SATISFACCIÓN PROFESIONAL .....	59
TABLA 12 ESTOY SATISFECHO CON LAS OPORTUNIDADES DE RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL QUE OFRECE ESTA INSTITUCIÓN. ....	62
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE "CLIMA SOCIAL LABORAL" Y LA VARIABLE "SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES". ....	66
TABLA 14 GRADO DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	66



TABLA 15 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE “CLIMA SOCIAL LABORAL” Y LA DIMENSIÓN “SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL”.....	70
TABLA 16 GRADO DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	70
TABLA 17 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE “CLIMA SOCIAL LABORAL” Y LA DIMENSIÓN “SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL”.....	74
TABLA 18 GRADO DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	74



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 SE FOMENTA UNA COMUNICACIÓN ABIERTA Y TRANSPARENTE ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.....	38
FIGURA 2 EXISTE UN AMBIENTE DE TRABAJO COLABORATIVO Y DE APOYO MUTUO ENTRE COMPAÑEROS. ....	41
FIGURA 3 EL LIDERAZGO Y LA SUPERVISIÓN EN LA ORGANIZACIÓN SON EFECTIVOS Y ORIENTADOS AL DESARROLLO DEL PERSONAL. ....	44
FIGURA 4 SE PERCIBE UNA DISTRIBUCIÓN JUSTA DE LAS RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ....	47
FIGURA 6 ESTOY SATISFECHO CON MIS CONDICIONES LABORALES EN LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO.....	53
FIGURA 7 ME SIENTO VALORADO Y RECONOCIDO POR MI TRABAJO COMO DOCENTE EN ESTA INSTITUCIÓN.....	56
FIGURA 8 EL AMBIENTE LABORAL EN LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO CONTRIBUYE POSITIVAMENTE A MI SATISFACCIÓN PROFESIONAL. ....	59
FIGURA 9 ESTOY SATISFECHO CON LAS OPORTUNIDADES DE RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL QUE OFRECE ESTA INSTITUCIÓN. ....	62



## RESUMEN

Esta investigación se centró en examinar El vínculo entre el ambiente laboral y la realización profesional de los maestros en la comunidad educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, durante el año 2020. Se empleó una muestra de 40 maestros provenientes de 16 centros educativos del distrito. Los resultados revelaron correlaciones positivas muy fuertes Entre el ambiente laboral y tres dimensiones de la satisfacción docente: utilizando el coeficiente de correlación de Pearson de 0.995 para la satisfacción profesional en general, 0.969 para el reconocimiento y desarrollo profesional, y 0.964 para el ambiente laboral. Estos hallazgos resaltan La relevancia del entorno de trabajo en el prosperidad y la percepción de los docentes sobre su desarrollo profesional. Por lo tanto, se sugiere que la institución promueva un entorno laboral positivo y colaborativo para mejorar la calidad educativa ofrecida.

**Palabras clave:** Clima social laboral, Satisfacción profesional, Docentes, Red Educativa Olas de Lago, Moho, Puno



## ABSTRACT

This research focused on examining the relationship between the social work climate and the professional satisfaction of teachers in the Olas de Lago Educational Network of the initial level of the district of Moho, Puno, during the year 2020. A sample of 40 teachers from the 16 educational institutions of the district was used. The results revealed very strong positive correlations between the social work climate and three aspects of teacher satisfaction: with a Pearson correlation coefficient of 0.995 for overall professional satisfaction, 0.969 for recognition and professional development, and 0.964 for work environment. These findings highlight the importance of the work environment in teachers' well-being and perception of their professional development. Therefore, it is suggested that the institution should promote a positive and collaborative work environment to improve the quality of education offered.

**Key words:** Social work climate, Professional satisfaction, Teachers, Olas de Lago Educational Network, Moho, Puno.



## INTRODUCCIÓN

El contexto de ocupación dentro del ámbito educativo ejerce una influencia determinante en la excelencia del quehacer docente y, en consecuencia, en el triunfo académico de los educandos. En esta esfera, la presente indagación se sumerge en el análisis de la vinculación entre el entorno social de ocupación y la complacencia profesional de los maestros integrantes de la Red Educativa Olas de Lago, radicada en el escalón inicial del territorio de Moho, Puno, en el transcurso del año 2020. La elección de este tema emerge de la creciente inquietud por dilucidar cómo las circunstancias laborales afectan la percepción, el bienestar y la efectividad de los educadores, así como la calidad global de la instrucción impartida en estas instituciones. Mediante una aproximación metodológica meticulosa, Se realizó un sondeo a una muestra significativa de 40 docentes pertenecientes a las 16 entidades educativas del área, Con el propósito de recopilar información sobre su percepción del ambiente laboral de ocupación y su nivel de complacencia profesional. Estos datos fueron sometidos a un análisis estadístico pormenorizado, que abarcó La determinación del índice de correlación de Pearson, con el propósito de detectar cualquier relación relevante Entre las variables objeto de análisis. La importancia de este estudio radica en su potencial para ofrecer una visión más profunda de los factores que influyen en la vivencia profesional de los docentes, así como en su impacto en la calidad educativa. Asimismo, este estudio aspira a informar y orientar la formulación de Políticas y estrategias educativas que promuevan un ambiente de ocupación más satisfactorio y productivo para los educadores, lo cual podría traducirse en mejoras significativas En el rendimiento académico y en el logro de los objetivos educativos. En síntesis, esta investigación anhela contribuir al progreso del saber en el ámbito de la educación, así como brindar recomendaciones prácticas para



el perfeccionamiento constante de las condiciones laborales y la calidad educativa en el nivel inicial del territorio de Moho y más allá.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

La coyuntura que se aborda en esta disertación versa sobre la atmósfera sociolaboral y el contenido de ocupación de los pedagogos de la agrupación educativa Olas del Lago en el estadio preliminar del territorio de Moho, año 2024. Se trata de un tema de magnitud para el progreso educativo y social de la región, dado que la atmósfera sociolaboral afecta el bienestar, El impulso, la implicación y el rendimiento profesional de los docentes, y estos, a su vez, impactan en la calidad del adoctrinamiento y la instrucción de los infantes del nivel primario. La complacencia de ocupación, por su lado, alude al grado en que los pedagogos perciben que su labor satisface sus esperanzas, necesidades y aspiraciones, y que les brinda reconocimiento, respaldo y chances de crecimiento. La complacencia de ocupación está ligada a la atmósfera sociolaboral, ya que esta puede favorecer o dificultar el alcance de los objetivos profesionales y personales de los docentes.

Sin embargo, conforme a diversos estudios llevados a cabo En el contexto nacional e internacional, se ha constatado que la atmósfera sociolaboral y la complacencia de ocupación de los pedagogos presentan diferentes inconvenientes y retos, tales como: escasez de comunicación, colaboración y



confianza Entre los miembros de la comunidad educativa; insuficiente respaldo y dirección de las autoridades educativas; condiciones laborales deficientes e inseguras; escasa apreciación social y económica de la profesión docente; limitadas oportunidades de formación y actualización profesional; carga de ocupación elevada y estrés de ocupación; entre otros. Estos elementos pueden provocar insatisfacción, desmotivación, desaliento, agotamiento y deserción profesional en los docentes, lo que repercute negativamente en Su bienestar físico y psicológico, así como su calidad de vida y su desempeño didáctico.

En el caso concreto de la agrupación educativa Olas del Lago en el nivel preliminar del territorio de Moho, año 2024, se desconoce La condición actual de la atmósfera sociolaboral y la complacencia de ocupación de los docentes que la integran, así como los factores que los determinan o influyen en ellos. Por tanto, se Propone la necesidad de llevar a cabo una investigación que permita describir, analizar y entender la atmósfera sociolaboral y la complacencia de ocupación de los docentes de dicha agrupación educativa, así como su relación e implicancias para el progreso educativo y social de la región. De esta manera, se busca contribuir al conocimiento científico sobre este asunto y proporcionar información relevante para la formulación de propuestas de mejora e intervención que promuevan el bienestar, La inspiración y el compromiso profesional de los educadores del nivel preliminar.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cómo el clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020?



## 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020?
- ¿Cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020?

## 1.3. Justificación de la investigación

El ambiente sociolaboral se refiere al contexto psicológico que se crea en el espacio de trabajo, el cual ejerce influencia En el bienestar, la inspiración y el rendimiento de los empleados. En el caso de los educadores, el ambiente sociolaboral tiene un impacto notable en su habilidad para cumplir con sus deberes de instrucción, así como en su contenido profesional, que es el grado de satisfacción que experimentan con su trabajo y con la institución educativa a la que pertenecen. Un ambiente sociolaboral favorable promueve la cooperación, la interacción, el respaldo y la independencia de los educadores, lo que se traduce en una mejor calidad educativa y en una atención más adecuada a Las necesidades de los estudiantes. En cambio, un entorno sociolaboral desfavorable genera tensión, confrontación, desmotivación y fatiga profesional, lo que repercute de manera desfavorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el crecimiento integral de los niños y niñas en la etapa inicial. Por tanto, es crucial conocer la situación actual del ambiente sociolaboral y su relación con el contenido profesional de los educadores de la red educativa Olas del Lago en el nivel inicial del distrito de Moho, 2024, Con el propósito de



identificar los aspectos positivos y débiles de este aspecto en el ámbito educativo local y proponer medidas de mejora que favorezcan el bienestar y el crecimiento profesional de los docentes, así como el logro de los objetivos de aprendizaje por parte de los estudiantes.

La investigación proporcionará conocimientos teóricos sobre el concepto, las dimensiones y los factores que influyen en el ambiente sociolaboral y la satisfacción profesional de los educadores, así como sobre los métodos e instrumentos para evaluar estas variables. Asimismo, ofrecerá evidencia empírica sobre la situación actual del ambiente socio laboral y la gratificación profesional de los educadores de la red educativa Olas del Lago en el nivel inicial del distrito de Moho, 2024, lo que permitirá contrastar los resultados obtenidos con los descubrimientos de otras investigaciones realizadas en contextos similares o diferentes. De este modo, se contribuirá al progreso del conocimiento científico en el área de la psicología organizacional aplicada a la educación.

La investigación tendrá una utilidad práctica para los diferentes actores involucrados en el ámbito educativo. Para los educadores, les permitirá conocer su grado de satisfacción profesional y los aspectos del ambiente sociolaboral que les benefician o les perjudican en su labor. Para los directivos y autoridades educativas, proporcionará información valiosa para diseñar e implementar planes y estrategias que fomenten un ambiente sociolaboral óptimo que favorezca el desarrollo profesional y personal de los educadores. Para los investigadores y académicos interesados en el tema, servirá como fuente de referencia y consulta para futuros estudios.



## 1.4. OBJETIVOS

### 1.4.1. Objetivo general

- Determinar cómo el clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

### 1.4.2. Objetivo específico

- Determinar cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.
- Determinar cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

1.5.2. Existe una relación significativa entre el clima social laboral y la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, en 2020.

### 1.5.3. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el clima social laboral y la satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, en 2020.



- Existe una relación significativa entre el clima social laboral y la satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, en 2020.

## 1.6. Variables

- Clima social laboral
- Satisfacción Profesional



Operacionalización de variables

**Clima social laboral y su relación con la satisfacción profesional de los docentes de la red educativa olas del lago en el nivel inicial del distrito de Moho, 2024**

**Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Pregunta/indicadores	Escala de valoración	Instrumento
<b>Clima social laboral</b>	El clima social laboral se refiere al conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo y las políticas organizacionales, que influyen en su satisfacción, compromiso y bienestar laboral.	El clima social laboral se evalúa mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados que miden la percepción de los empleados sobre aspectos como la comunicación, el apoyo entre compañeros, el liderazgo, la justicia organizacional y el grado de satisfacción con el ambiente de trabajo. Estas percepciones se cuantifican utilizando escalas de respuesta, lo que permite obtener datos cuantitativos para analizar y comprender el clima social laboral en una organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de trabajo</li> <li>- relaciones interpersonales</li> <li>- comunicación organizacional</li> <li>- reconocimiento y recompensas</li> <li>- liderazgo y supervisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 1</li> <li>Ítem 2</li> <li>Ítem 3</li> <li>Ítem 4</li> <li>Ítem 5</li> </ul>	Nominal	Encuesta
<b>Satisfacción Profesional de los docentes</b>	La satisfacción profesional de los docentes se refiere al grado de contento y realización que experimentan los profesores en relación con su trabajo, incluyendo aspectos como el reconocimiento, el sentido de logro, el ambiente laboral, y la percepción de apoyo y autonomía en el ejercicio de sus funciones docentes.	La satisfacción profesional de los docentes se evalúa mediante la aplicación de encuestas o cuestionarios diseñados específicamente para medir la percepción de los docentes sobre diferentes aspectos de su trabajo, como el nivel de satisfacción con las condiciones laborales, las relaciones con los estudiantes y colegas, el grado de reconocimiento y desarrollo profesional, entre otros. Estos cuestionarios suelen utilizar escalas de respuesta tipo Likert para obtener datos cuantitativos que permitan analizar el nivel de satisfacción de los docentes de manera objetiva y comparativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Satisfacción con las condiciones laborales</li> <li>- Satisfacción con el ambiente laboral</li> <li>- Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 6</li> <li>Ítem 7</li> <li>Ítem 8</li> <li>Ítem 9</li> </ul>	Nominal	Encuesta

Nota: elaboración propia



## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Un análisis reciente efectuado por Cantú, Pedraza y Madero (2023) en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, exploró el impacto del contexto de ocupación, la complacencia en el trabajo y el compromiso institucional en la ejecución del personal en entidades de instrucción superior. Empleando un enfoque cuantitativo y no experimental, el estudio desveló que solo una faceta del contexto de ocupación, concretamente la "configuración organizativa del contexto de ocupación ", ejerce una influencia sustancial en la ejecución del personal. De manera sorprendente, la complacencia en el trabajo y el compromiso institucional no manifestaron tener un efecto en la ejecución. Estos descubrimientos subrayan la importancia de implementar prácticas que robustezcan la configuración organizativa para potenciar la ejecución de ocupación en entornos educativos. Este estudio resalta la relevancia de La administración de recursos humanos en la promoción de un ambiente de ocupación favorable y eficaz. (Cantú et al., 2023).



### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Un reciente análisis llevado a cabo por Medina Pariente y Heredia Llatas (2023) En la Universidad César Vallejo, Perú, su objetivo fue determinar el grado del ambiente ocupacional entre el personal médico en instituciones gubernamentales de Latinoamérica, utilizando una base de datos de investigaciones científicas desde 2019 hasta 2022. Esta pesquisa de índole cuantitativa descriptiva identificó un total de 1,069,976 documentos, de los cuales se depuraron minuciosamente hasta obtener 12 documentos definitivos. Los resultados evidenciaron que la percepción del ambiente ocupacional entre los expertos de la salud en Latinoamérica es diversa: mientras que en ocho estudios se reportó un ambiente ocupacional insatisfactorio, en cuatro se percibió un ambiente ocupacional óptimo. Los factores que inciden en este ambiente ocupacional abarcan la compensación económica, La toma de decisiones incorrectas, la ausencia de liderazgo y la carencia de reconocimientos y éxitos notables. Este análisis proporciona una visión crucial sobre los desafíos que confronta el personal de salud en el contexto de las instituciones gubernamentales en Latinoamérica, subrayando áreas clave para mejorar el ambiente ocupacional y, consecuentemente, La excelencia en la atención sanitaria en la región. (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023).

Un reciente análisis dirigido por Gutiérrez Monzón, Postigo Zumarán, Álvarez Ankass y Nova Revilla (2023) de diversas instituciones académicas en Perú, abarcando la Universidad César Vallejo, la Universidad Tecnológica del Perú, la Universidad Católica de Santa María y la Universidad Continental SAC, se enfocó en caracterizar la producción científica mundial sobre el entorno de ocupación en instituciones educativas utilizando una metodología bibliométrica y



de redes. Este estudio evaluó Los repositorios de información Scopus y Web of Science, identificando 107 documentos pertinentes. Se registró un mayor promedio de referencias en Scopus (6.15) en contraste con Web of Science (4.76). Se destacó la contribución de Osman Adam y la publicación "Higher Education", mientras que Indonesia y Brasil lideraron en cantidad de investigaciones en este ámbito. Los documentos originales sobresalieron como el tipo de producción científica más frecuente. Se notó una ligera disminución en la producción científica y se plantearon temas novedosos y desafiantes, como la administración de personal, las percepciones de impacto y el nivel cultural de las consecuencias del entorno de ocupación. Este estudio brinda una visión amplia y valiosa de la investigación global sobre el entorno de ocupación en instituciones educativas, destacando áreas para futuras investigaciones y desarrollo en este campo crucial de estudio. (Gutiérrez Monzón et al., 2023).

En el trabajo de investigación doctoral efectuado por Tintinapon Huayan Katty Milagros (2022) en la Universidad Nacional de Trujillo, se exploró el examen de la contentura de ocupación y su impacto en la eficiencia de los profesores en la Ugel Santa de Chimbote en 2021. El estudio se enmarca en una investigación expositiva, con una muestra de 78 educadores, empleando Enfoques deductivos, inductivos y estadísticos, así como métodos de conversación y recolección de documentación y sondeo. Los resultados señalaron que la contentura de ocupación influye en la eficiencia y la ejecución docente, vinculado con el desarrollo de competencias, destrezas y entusiasmo. Se resaltó la relevancia del clima de ocupación y las relaciones interpersonales en la complacencia de los docentes. Este estudio contribuye a comprender la realidad de ocupación de los profesores en la región, proporcionando una visión



valiosa para la mejora continua en el ámbito educativo. La estructura de la tesis incluye secciones dedicadas a la Enfoques deductivos, inductivos y estadísticos, así como métodos de conversación y recolección de documentación. (Tintinapon Huayan, 2022).

### 2.1.3 Antecedentes locales

El estudio efectuado por Tacuri Pinto, Alicia (2023) en la entidad de servicios pedagógicos MASTA Sociedad Comercial De Responsabilidad Limitada en Juliaca tiene como objetivo principal determinar la correlación entre el entorno organizacional y la ejecución de ocupación de los empleados. Este análisis descriptivo de corte cuantitativo, teórico y deductivo se desarrolló con la participación de 57 colaboradores de la institución educativa. Los resultados revelaron que la totalidad de los trabajadores percibieron un ambiente organizacional sobresaliente, lo cual guardó una relación directa con una ejecución de ocupación destacada. Este descubrimiento insinúa que la cultura y la configuración organizacional ejercen una influencia positiva en la responsabilidad del personal, la calidad del trabajo y la eficacia de ocupación, contribuyendo así a una mejor realización de las labores y responsabilidades en la organización. (Tacuri Pinto, 2023).

En el estudio realizado por Choquejahu Olivera, Lizbet (2023) en la Universidad Privada San Carlos, se exploró la conexión entre el situación organizativo y la ejecución de ocupación de los Trabajadores administrativos con el propósito de proponer mejoras en este ámbito. Aplicando un enfoque cuantitativo con método Hipotético-deductivo y un enfoque descriptivo-correlacional, se veló con un grupo muestral no aleatoria de 92 empleados administrativos. Los resultados evidenciaron que aproximadamente la mitad de



los empleados administrativos (46.7%) informaron un elevado nivel tanto en el ambiente organizativo como en la ejecución de ocupación, ratificando la premisa de una conexión significativa entre ambos aspectos. Se identificaron relaciones notables entre la motivación y las relaciones laborales con la ejecución de ocupación, respaldadas por una correlación muy alta. Estos descubrimientos sugieren que el ambiente organizativo ejerce un impacto considerable en la ejecución laboral de los empleados administrativos en la Universidad Privada San Carlos de Puno en el año 2020, subrayando la importancia de implementar estrategias para mejorar el ambiente organizativo como parte de los esfuerzos de gestión de recursos humanos. (Choquejahu Olivera, 2023).

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Clima Social Laboral**

El entorno sociolaboral denota el contexto psíquico, estructural y humano que se genera en el ámbito de ocupación y que incide en las interacciones, la incentivación y el rendimiento de los trabajadores. El entorno sociolaboral está influenciado por múltiples elementos, tales como las peculiaridades laborales, las políticas corporativas, la idiosincrasia organizativa, el liderazgo, la remuneración, el entorno físico y los factores externos. Un entorno sociolaboral favorable promueve la eficacia, el contenido, la inventiva y la colaboración entre el personal docente.

### **2.2.2. Definición y Conceptualización del Clima Social Laboral**

La atmósfera socioprofesional es el entorno psico-organizativo y humano que se gesta en el contexto de ocupación y que repercute en las interacciones, el estímulo y el desempeño de los trabajadores. Según Economipedia, la atmósfera de ocupación abarca desde la dinámica interpersonal de los



empleados hasta La medida de satisfacción de los implicados. Ciertos factores que inciden en la atmósfera socioprofesional son las peculiaridades del quehacer de ocupación, del empleado, del entorno, del liderazgo, del equipo, de la estructura, de las políticas, de la remuneración, de la cultura y de los factores ambientales y externos.

### **2.2.3. Teorías del Clima Organizacional**

La atmósfera laboral-social es el entorno psico-organizacional y humano que se instaura en el ámbito de empleo y que impacta en las relaciones, la incentivación y el rendimiento de los trabajadores. Según Economipedia, la atmósfera de trabajo comprende desde las interacciones de los trabajadores hasta la satisfacción personal de estos. En resumen, el clima de ocupación es el medio en el que se desenvuelve una ocupación.

Existen diversas teorías y paradigmas que procuran explicar y evaluar el clima de ocupación, tomando en cuenta una variedad de factores como las particularidades de la labor, del empleado, del entorno, de la estructura y la idiosincrasia organizativa, De las estrategias de administración de personal, de la remuneración, de los elementos físicos y externos, entre otros.

#### **2.2.3.1. Teoría del Clima Psicológico**

La proposición planteada por James y Jones en 1974 se fundamenta en La opinión individual de los empleados sobre de las circunstancias laborales y cómo estas inciden en su conducta y disposición. De acuerdo con esta teoría, el entorno v se estructura en diez facetas: independencia, unión, credibilidad, tensión, asistencia, apreciación, justicia, originalidad, precisión de roles y discrepancia.

### **2.2.3.2. Modelo de los Factores Ambientales**

Concebido por Litwin y Stringer en 1968, este modelo se centra en los elementos tangibles del ambiente de ocupación y su influencia en el desempeño institucional. Conforme a esta estructura, el entorno de ocupación se divide en nueve componentes: organización, obligación, gratificación, exigencia, interacciones, colaboración, normativas, confrontación y asistencia.

### **2.2.3.3. Enfoque de la Teoría del Equilibrio**

Ideado por Schneider en 1975, se fundamenta en la noción de que los trabajadores persiguen un balance entre sus exigencias individuales y los requerimientos laborales. Siguiendo esta perspectiva, el ambiente de ocupación se estructura en cuatro facetas: atracción-selección-abandono (ASA), correlación individuo-entidad (P-O), correspondencia individuo-colectivo (P-G) y concordancia individuo-tarea (P-J).

### **2.2.3.4. Dimensiones del Clima Social Laboral**

La atmósfera sociolaboral se conforma de diversas facetas que impactan en la percepción y vivencia de los trabajadores dentro de una entidad. Una de estas facetas es el Entorno de ocupación, que abarca El entorno físico y emocional en el cual los empleados desarrollan sus labores, incorporando aspectos como la confortabilidad, seguridad y estímulo para la inventiva. A continuación, las Relaciones Humanas abarcan la calidad de los vínculos entre colegas y superiores, la confianza mutua, el respaldo social y la colaboración. La Conexión informativa Organizacional se refiere a la eficiencia de los canales de Conexión informativa interna, la transparencia en la información y la claridad en las directrices. Por otra parte, el Reconocimiento y Premiaciones engloban los mecanismos utilizados por la entidad para evaluar y compensar el



rendimiento de los empleados, incluyendo tanto recompensas tangibles como el elogio verbal. Finalmente, el Liderazgo y Supervisión aluden a la excelencia del liderazgo en la entidad, incluyendo la capacidad de los supervisores para inspirar, incentivar y dirigir a sus subordinados.

### ***Ambiente de Trabajo***

El Entorno de ocupación abarca el contexto físico, mental y cultural donde los trabajadores llevan a cabo sus labores. Este entorno comprende elementos como la disposición del espacio, la luminosidad, la temperatura, la ergonomía y la seguridad en el área de ocupación, además de las reglas, principios y Expectativas comunes entre los integrantes de la entidad. De acuerdo con Robbins y Judge (2019), un entorno de ocupación favorable puede incidir considerablemente en el bienestar, la eficacia y la satisfacción de ocupación de los trabajadores, mientras que un entorno desfavorable puede generar tensión, desmotivación y conflictos interpersonales.

### ***Relaciones Interpersonales***

Las conexiones interpersonales en el ámbito de ocupación aluden a las interacciones, vínculos y enlaces que se forjan entre los individuos dentro de una entidad. Estas interacciones pueden involucrar elementos de intercambio verbal, cooperación, respaldo recíproco y credibilidad entre colegas, superiores y subalternos. Conforme a Robbins y Judge (2019), las relaciones interpersonales favorables en el entorno de ocupación pueden fomentar el surgimiento de un ambiente de ocupación vigoroso, elevar la satisfacción profesional y propiciar un clima de trabajo cooperativo y eficaz. Por el contrario, las conexiones interpersonales conflictivas o adversas pueden generar fricciones, presiones y menoscabar el desempeño de ocupación.

### ***Comunicación Organizacional***

La intercomunicación institucional alude al procedimiento de intercambio de datos, conceptos, criterios y afectos en el seno de una entidad. Según Guerrero, Figueroa y Muñoz (2018), la intercomunicación institucional engloba tanto la comunicación protocolaria, que se concreta mediante los canales oficiales de la institución, como la comunicación espontánea, que surge de manera imprevista entre los integrantes de la entidad. Esta vertiente del entorno de ocupación es esencial para el desenvolvimiento eficiente de la institución, dado que incide en la coordinación de labores, la toma de resoluciones, la gestión de desavenencias y la edificación de vínculos laborales gratificantes.

### ***Reconocimiento y Recompensas***

La apreciación y los premios en el ámbito de ocupación hacen referencia a los dispositivos empleados por una entidad para evaluar y gratificar el excepcional desenvolvimiento de sus trabajadores. Siguiendo la perspectiva de Armstrong y Taylor (2019), el reconocimiento puede adoptar diversas modalidades, como la aclamación pública, los reconocimientos en sesiones, las distinciones simbólicas o materiales, así como también las posibilidades de crecimiento profesional o ascensos. Por otra parte, las gratificaciones pueden comprender incrementos salariales, bonos, prestaciones adicionales, tiempo de descanso remunerado, entre otros incentivos. Un eficiente sistema de apreciación y gratificaciones puede impulsar El impulso, la dedicación y el bienestar de ocupación de los trabajadores, al igual que consolidar la cultura organizativa y estimular el desarrollo del capital humano.



### **Liderazgo y Supervisión**

La conducción y la fiscalización en el contexto de ocupación se refieren a la competencia de los líderes y supervisores para impactar, dirigir y sincronizar las operaciones de los integrantes de un grupo o una entidad hacia la consecución de propósitos compartidos. Según Northouse (2018), el liderazgo se conceptualiza como el procedimiento de ejercer influencia en un conjunto con miras a alcanzar metas, en tanto que la fiscalización supone la supervisión directa de las labores y el rendimiento de los empleados. Un liderazgo eficaz se distingue por su habilidad para inspirar y estimular a los colaboradores, cultivar un clima de confianza y cooperación, adoptar decisiones certeras y Estimular el progreso individual y en la carrera de los subalternos. Por otro lado, la fiscalización competente involucra la aptitud para brindar orientación, retroalimentación positiva, resolver desavenencias y asegurar el apego a los criterios de desempeño establecidos por la entidad.

### **Satisfacción Profesional de los Docentes**

La contentura de ocupación de los educadores se puede definir como la reacción positiva que experimentan los maestros hacia su labor o hacia algún elemento de la misma, fundamentada en la percepción subjetiva de sus vivencias en el ámbito de ocupación. Este grado de satisfacción está influenciado por diversos elementos, tales como la retribución, la estabilidad, el reconocimiento, el clima organizacional, la incentivación, el crecimiento personal y profesional, entre otros. La contentura de ocupación de los maestros incide directamente en su rendimiento y en la excelencia de la enseñanza que brindan, así como en su bienestar personal y social. Según Anaya y Suárez (2007), la satisfacción profesional de los educadores puede ser evaluada por medio de una escala que



considera cuatro dimensiones: la complacencia con la tarea misma, la complacencia con Las situaciones de trabajo, la gratificación en las relaciones sociales y la complacencia con la dirección.

### **Definición y Conceptualización de la Satisfacción Profesional**

La complacencia ocupacional denota el nivel de acuerdo que experimenta un individuo respecto a su empleo, abarcando facetas como el emolumento, el entorno de trabajo, las relaciones con colegas, el reconocimiento, el progreso y la seguridad. Es una apreciación subjetiva que repercute En la calidad de vida, la energía y el rendimiento de los colaboradores. Según Diana Gómez, autora del artículo "Qué representa la complacencia de ocupación (y métodos para evaluarla y perfeccionarla)", la complacencia de ocupación se define como "la reacción emocional que Perciben los empleados en el interior de la organización en la que laboran".

### **Teorías de la Satisfacción Laboral**

La complacencia ocupacional representa a medida de felicidad o disgusto que perciben los trabajadores en correlación con su empleo y el entorno de ocupación. Este aspecto es crucial para El confort de los trabajadores, el rendimiento de las organizaciones y el avance de la sociedad. Diversas Las teorías han buscado explicar los componentes que impactan en la complacencia ocupacional y sus implicaciones para los trabajadores. Algunas de las teorías más destacadas son:

- La doctrina de La pirámide de necesidades de Maslow: Este enfoque sostiene que las necesidades humanas están dispuestas en una pirámide de cinco estratos, Que cubren desde las necesidades más básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta las más trascendentes (pertenencia, autoestima y



autorrealización). Según esta doctrina, la complacencia de ocupación se ve influida por la habilidad del empleo para cubrir las demandas de cada etapa. Conforme se cumplen las necesidades más bajas, emergen las superiores como motivadores del comportamiento.

- La El esquema de los dos factores de Herzberg: Este paradigma distingue entre dos categorías de elementos que inciden en la complacencia de ocupación: los factores higiénicos y los factores motivadores. Los factores higiénicos se asocian con las condiciones de trabajo, como el salario, la seguridad, el entorno físico y la supervisión. Aunque no causan complacencia por sí solos, su ausencia puede llevar a la insatisfacción. Por otro lado, los factores motivadores, tales como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento, sí generan complacencia cuando están presentes, pero su ausencia no conlleva insatisfacción.

- La teoría del proceso: Esta teoría parte del supuesto de que la complacencia de ocupación no solo depende de la naturaleza del trabajo y su contexto en la organización, sino también de las necesidades, valores y expectativas individuales en relación con el trabajo. Dentro de esta teoría se han desarrollado tres subteorías: La teoría de la anticipación, la teoría de la justicia y el enfoque de la fijación de metas.

- La teoría del grupo de referencia: Esta teoría sugiere que la complacencia de ocupación está influenciada por las comparaciones sociales que los trabajadores realizan con otros grupos o individuos considerados relevantes para evaluar su situación de ocupación.

- La teoría de la discrepancia: Según esta teoría, la complacencia de ocupación resulta de la comparación La propuesta de la expectativa, el



planteamiento de la equidad y la teoría experimenta en él. Cuanto mayor sea la discrepancia, menor será la complacencia.

- El esquema de características laborales: Este enfoque postula que la complacencia de ocupación está determinada por cinco características fundamentales del trabajo: La variedad de capacidades, el reconocimiento de la tarea, el significado de la tarea, la libertad de acción y la retroalimentación.

- El enfoque disposicional: Este enfoque sostiene que la complacencia de ocupación está ampliamente determinada por las características personales del trabajador, como su personalidad, actitudes y valores.

Estas teorías y enfoques proporcionan perspectivas diversas para entender la complacencia ocupacional y su relación con diversos aspectos del trabajo y la vida de ocupación.

### ***Teoría de la Discrepancia***

La doctrina de la disparidad constituye un marco psicológico que esclarece cómo las individuos experimentan emociones divergentes en función de la brecha entre su ser genuino y sus seres ideales o deberes. Conforme a esta doctrina, propuesta por E. Tory Higgins, las individuos se ven envueltas en tristeza, desilusión o melancolía cuando su ser genuino no coincide con su ser ideal, que refleja sus aspiraciones o anhelos. Por el contrario, las individuos experimentan ansiedad, nerviosismo o tensión cuando su ser genuino no se ajusta a su ser deber, que representa sus compromisos u obligaciones. Esta doctrina de la disparidad también se aplica al ámbito de ocupación, donde la complacencia o insatisfacción de los trabajadores está supeditada a la coherencia entre sus metas personales y las prácticas organizativas. Este esquema fue delineado por Edwin A. Locke, quien argumentó que la



complacencia de ocupación es un producto de la discrepancia percibida entre lo que uno posee y lo que desea obtener en su trabajo.

### ***Teoría de los Dos Factores (Herzberg)***

La doctrina de los dípticos (Herzberg) constituye un esquema que dilucida la motivación y la complacencia de los trabajadores en el ámbito de ocupación. Conforme a esta doctrina, surgen dos categorías de elementos que moldean la conducta de los trabajadores: los elementos de salubridad y los elementos estimulantes. Los elementos de salubridad Están vinculados con el contexto y las circunstancias del trabajo, tales como el salario, la seguridad, las reglamentaciones, el entorno de ocupación, etc. Estos elementos no provocan complacencia por sí solos, pero su carencia o deficiencia puede suscitar insatisfacción y descontento. Los elementos motivacionales, por otro lado, guardan relación con el contenido y el significado del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía, el progreso, etc. Estos elementos engendran complacencia y compromiso, aunque su ausencia no necesariamente conlleva insatisfacción. La doctrina de Herzberg postula Que con el fin de alcanzar un elevado nivel de rendimiento y bienestar de ocupación es esencial abordar tanto los elementos de salubridad como los motivacionales, dado que ambos son necesarios, pero no suficientes individualmente.

### ***Modelo de Expectativas de Vroom***

El esquema de previsiones de Vroom es una doctrina que esclarece cómo las personas se impulsan a ejecutar acciones específicas según las previsiones que albergan sobre los resultados que alcanzarán. Según esta doctrina, la fuerza propulsora de una persona depende de tres elementos: la previsión, la instrumentalidad y la valencia.



- La previsión es la convicción de que un mayor esfuerzo redundará en un mejor rendimiento.

- La instrumentalidad es la convicción de que un rendimiento satisfactorio será compensado con ciertos resultados.

- La valencia es el valor que la persona atribuye a esos resultados, es decir el índice de complacencia o frustración que le ocasionan.

La fórmula que encapsula el esquema de previsiones de Vroom es la siguiente:

$$\text{Fuerza propulsora} = \text{Previsión} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$$

Esta doctrina es especialmente pertinente en el ámbito de ocupación y organizacional, pues contribuye a comprender cómo los trabajadores eligen entre diversas opciones de comportamiento y cómo se puede incidir en su motivación mediante la concepción de sistemas de retribución y reconocimiento que se ajusten a sus preferencias e intereses personales.

El esquema de previsiones de Vroom fue elaborado por el psicólogo canadiense Victor Vroom en 1964, tomando como base investigaciones previas de otros pensadores como Kurt Lewin, Edward Tolman y John Atkinson.

### **Dimensiones de la Satisfacción Profesional**

Las magnitudes de la complacencia profesional son los aspectos que determinan el nivel de complacencia o descontento de los obreros con su ocupación. Según el escrito "Qué implica la complacencia de ocupación (y cómo cuantificarla y perfeccionarla)", la complacencia de ocupación abarca tres magnitudes:

- La inherente, que evalúa el grado de carga y creencia del obrero.
- La adventicia, que cubre la seguridad ocupacional y los ambientes laborales.
- Complacencia de ocupación general, que considera el grado de dicha o desdicha de los trabajadores.

Estas magnitudes pueden cambiar dependiendo del género de ocupación, la cultura empresarial y las expectativas personales de cada empleado. Para valorar la complacencia profesional, se pueden emplear herramientas como sondeos, entrevistas, cuestionarios o escalas de evaluación.

### ***Satisfacción con el Trabajo en General***

El contentamiento con el quehacer en términos generales Indica la cantidad de gratificación que un sujeto experimenta respecto a su ocupación, es decir, qué tan completo se siente con lo que ejerce, dónde lo realiza, para quién lo lleva a cabo y qué obtiene a cambio. La complacencia de ocupación influye en la disposición del trabajador hacia sus deberes y en su vinculación con la entidad. La complacencia de ocupación puede ser gradual, estabilizada o resignada, dependiendo de si el empleo proporciona más, menos o lo mismo de lo que el trabajador anticipa. Conforme a Locke (1976), la complacencia de ocupación es " Una condición emocional satisfactoria o favorable que resulta de la valoración de las vivencias laborales personales".

### ***Satisfacción con las Condiciones Laborales***

El contentamiento con los términos laborales es la medida de complacencia que experimenta un empleado en relación con los elementos tangibles y organizativos de su ocupación, como el emolumento, el cronograma,

el entorno, la salvaguarda, etcétera. Esta satisfacción con los términos laborales afecta el bienestar, la motivación y el desempeño de los empleados, así como su permanencia o rotación en la entidad. Según Crehana, el contentamiento con los términos laborales constituye uno de los elementos de la satisfacción de ocupación, junto con la complacencia con el contenido de ocupación y la complacencia con el reconocimiento.

### ***Satisfacción con el Ambiente Laboral***

La complacencia con el entorno de ocupación denota el nivel de aprobación que experimenta un empleado respecto a las circunstancias físicas, sociales y psicológicas de su sitio de trabajo. Tales circunstancias influyen en el bienestar, la motivación y el rendimiento del trabajador, además de incidir en su dedicación hacia la entidad. Un ambiente de ocupación satisfactorio se distingue por propiciar un ambiente de respeto, confianza, intercambio, cooperación, aprecio y estabilidad. Conforme a las observaciones de Diana Gómez, la complacencia con el entorno de ocupación figura como un elemento esencial para la satisfacción de ocupación general, la cual a su vez impacta en la eficiencia y la retención del talento.

### ***Satisfacción con el Reconocimiento y Desarrollo Profesional***

La complacencia con la apreciación y progresión de ocupación se describe como el nivel de bienestar y motivación que experimenta un empleado cuando recibe elogios, estímulos o respaldo por parte de sus superiores o colegas debido a su ejecución de ocupación, y cuando dispone de oportunidades para instruirse, desarrollarse y avanzar en su trayectoria dentro de la entidad. Este estado de satisfacción impacta positivamente en la eficiencia, el compromiso, la fidelidad y la autoestima del trabajador, así como en la calidad



de sus relaciones interpersonales y su ambiente de ocupación. Según HubSpot, el desarrollo profesional se define como "el periodo en el cual un individuo encuentra satisfacción y enriquecimiento en relación con su vida profesional dentro de una corporación, debido A la consecución de sus metas y fines personales, junto con a la atención y el reconocimiento recibidos de sus colaboradores". Asimismo, según Qulture.Rocks, el reconocimiento profesional se presenta como "una táctica utilizada para manifestar gratitud, impulsar a los empleados y reforzar las conductas deseadas En el ámbito organizacional".

## **Marco conceptual**

### **Clima Organizacional**

La atmósfera institucional alude al conglomerado de interpretaciones Colectivas de los participantes en una organización sobre su entorno de ocupación, influyendo en su conducta, mentalidad y contenido de ocupación. De acuerdo con Schneider y Reichers (1983), la atmósfera institucional guarda relación con elementos como el liderazgo, la interacción comunicativa, las políticas corporativas y las conexiones interpersonales dentro del ámbito de ocupación.

### **Satisfacción Laboral**

La complacencia profesional se caracteriza por el nivel de Complacencia o desagrado que un trabajador experimenta en cuanto con su empleo y las circunstancias en las que lo desempeña. De acuerdo con Locke (1976), esta complacencia está afectada por una variedad de elementos, que incluyen las conexiones laborales, el entorno de ocupación, las perspectivas de evolución y progreso, y la compensación ofrecida.



## **Liderazgo**

El hegemonismo se caracteriza como el procedimiento mediante el cual un individuo ejerce dominio sobre otros para alcanzar metas compartidas. Conforme a las investigaciones de Bass (1985), el hegemonismo puede desplegarse mediante distintas modalidades, tales como el hegemonismo transformacional, el hegemonismo transaccional y el hegemonismo carismático, cada uno con sus particularidades y repercusiones en el ambiente organizacional y la ejecución de ocupación.

## **Relaciones Interpersonales**

Las vinculaciones interpersonales abordan las conexiones, convivencias y uniones que emergen entre los seres dentro de un contexto de ocupación. Estas asociaciones pueden ejercer una influencia destacada En el contexto empresarial y la complacencia de ocupación de los trabajadores, dado que impactan la comunicación, la cooperación, el respaldo mutuo y el sentido de inclusión. Conforme a las averiguaciones de Leary y Hoyle (2009), las vinculaciones interpersonales pueden oscilar en calidad, desde relaciones próximas y solidarias hasta relaciones conflictivas o distantes.

## **Comunicación Organizacional**

La intercomunicación empresarial se caracteriza como el procedimiento de intercambio de datos, conceptos, juicios y sentimientos dentro de una entidad empresarial. Este procedimiento puede tener lugar en múltiples direcciones (ascendente, horizontal y diagonal) y a través de variadas modalidades (oral, escrita, no verbal, digital). De acuerdo con Cheney et al. (2014), la intercomunicación empresarial es esencial para instaurar y preservar relaciones



laborales eficientes, impulsar la cohesión y el compromiso de los empleados, y propiciar La consecución de los fines empresariales.

### **Reconocimiento y Recompensas**

La apreciación y las gratificaciones hacen referencia a las medidas y normativas que una entidad adopta para apreciar y compensar el rendimiento y los triunfos de sus trabajadores. Estas prácticas pueden comprender alabanzas, galardones, estímulos monetarios, promociones, instrucción y avance profesional, entre otros. De acuerdo con Lawler (2003), la apreciación y las gratificaciones son fundamentales para estimular a los empleados, robustecer su compromiso y cultivar un entorno de ocupación constructivo.

### **Liderazgo y Supervisión**

El mando y la fiscalización aluden a las tareas y responsabilidades relacionadas con la dirección y el control de un conjunto o agrupación de ocupación en una entidad. El mando implica dirigir, animar y estimular a los integrantes del conjunto hacia la obtención de propósitos compartidos, mientras que la fiscalización se centra en la planificación, estructuración, coordinación y evaluación de las labores profesionales. De acuerdo con Yukl (2012), el liderazgo eficiente y la fiscalización idónea son esenciales para asegurar el rendimiento óptimo de los trabajadores y el logro de las metas organizativas.



## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

Dado el enfoque cuantitativo que guía la investigación, se procede con un método riguroso que inicia con la clara delimitación del dilema investigativo, seguida por la definición de metas y cuestionamientos específicos. A continuación, se realiza un minucioso análisis de la literatura relevante para construir un marco teórico robusto. A partir de los interrogantes de la investigación, se plantean hipótesis precisas y se determinan las variables a examinar. Luego, se elabora un detallado plan de investigación, actuando como una "ruta trazada", delineando los pasos metodológicos a seguir. Se escogen casos o unidades de estudio adecuadas para medir las variables en un contexto particular, considerando tanto el espacio como el tiempo. Las mediciones obtenidas son analizadas y se establecen relaciones empleando métodos estadísticos idóneos. Al final, se extraen conclusiones relevantes sobre las hipótesis planteadas, proporcionando así un sólido fundamento para el progreso del conocimiento en el área de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### 3.2. Método aplicado a la investigación

Dado el apego de la investigación al método hipotético-deductivo, se sigue un procedimiento que se inicia con la percepción de un acontecimiento o



enigma particular. A partir de esta percepción, se establece una suposición preliminar que busca explicar dicho enigma. Posteriormente, mediante procesos de deducción, se derivan las implicaciones fundamentales de la suposición, lo que facilita someterla a verificación. Este procedimiento involucra la realización de pruebas y análisis empíricos para invalidar o confirmar la suposición inicial. De este modo, el método hipotético-deductivo proporciona un marco sistemático y riguroso para la investigación científica, permitiendo el avance del conocimiento mediante la validación de suposiciones y la creación de nuevos entendimientos (Quesada et al., 2018).

### **3.3. Tipo de investigación**

Dado que el estudio se considera como investigación teórica, su principal meta radica en el progreso del saber teórico en un dominio específico, sin la premura de buscar implementaciones prácticas inmediatas. En este contexto, el énfasis de la investigación recae en la aprehensión y el análisis de los fundamentos esenciales relativos al entorno sociolaboral y la complacencia profesional de los educadores, con el propósito de expandir la comprensión de estos fenómenos en el ámbito particular de la Red Educativa Olas del Lago, en el nivel inicial del Distrito de Moho. Al concentrarse en la exploración y el esclarecimiento de estos conceptos en su estado más puro, la investigación básica establece los cimientos para futuras aplicaciones prácticas y contribuye al progreso del conocimiento en el ámbito educativo (Sánchez & Velarde, 2019).

### **3.4. Nivel de investigación**

Considerando que el trabajo de investigación se considera dentro de la categoría descriptiva y correlacional, su orientación se centra en la definición de las particularidades y propiedades de los conceptos y variables vinculados con



el ambiente sociolaboral y la complacencia de ocupación de los educadores en la Red Educativa Olas del Lago, en el nivel inicial del Distrito de Moho. En consonancia con esta perspectiva, se persigue cuantificar estas variables y examinar sus relaciones a través de análisis estadísticos. De esta manera, el estudio se enfocará en detallar el ambiente sociolaboral y la satisfacción de ocupación de los educadores, además de determinar la posible correlación entre ambas variables, lo que facilitará una mejor comprensión de la dinámica y las interacciones en el ámbito educativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.5. Diseño de investigación**

Dado que la investigación se adscribe a un diseño no experimental de corte transversal, su enfoque metodológico se orienta Dirigido a la exploración y análisis de eventos en su entorno original, prescindiendo de la manipulación deliberada de variables. Bajo esta premisa, el estudio se ejecutará en un solo instante y en un lapso único, recabando información sobre el entorno sociolaboral y el grado de satisfacción profesional de los educadores en la Red Educativa Olas del Lago, ubicada en el nivel inicial del Distrito de Moho. Esta estrategia permite obtener un retrato instantáneo de la situación actual de las variables en examen y explorar sus relaciones de forma simultánea, brindando una visión comprensiva del fenómeno investigado en un momento concreto (Fuentes-Doria et al., 2020; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.6. Población y muestra**

#### **3.6.1. Población**

El grupo objetivo de esta indagación abarca a los educadores y los infantes inscritos en las entidades educativas del escalafón primario en el Distrito de Moho. Conforme a las aseveraciones de Según Fuentes-Doria



et al. (2020), la población se define como el grupo de personas que comparten características comunes para un análisis particular. En esta instancia, se ha determinado la presencia de 75 infantes y 9 docentes en las escuelas iniciales identificadas, mientras que en las instituciones de grado superior, se contabilizan 180 alumnos y 30 profesores. Este conjunto será sometido a escrutinio con el fin de explorar el entorno social y de ocupación y la complacencia profesional de los maestros en esta esfera educativa específica (Fuentes-Doria et al., 2020).

**Tabla 2**

*Población*

Institución Educativa Inicial	Numero Niños	Docentes
<b>1399 Jipata</b>	23	2
<b>344 Jacha Paru</b>	12	1
<b>328 Jacantaya</b>	12	1
<b>336 Jacha Jaa</b>	7	1
<b>1423 Camsani Paru</b>	5	1
<b>1458 Chipoconi</b>	4	1
<b>94 Umuchi</b>	6	1
<b>1459 Umuchi</b>	6	1
<b>Total : 08</b>	75	9

Nota: elaboración propia

Tabla 3

*Muestra*

Instituciones Educativa Inicial	Numero niños	Docentes
IEI N 1399 Jipata	20	2
IEI N 336 Jacha Jaa	7	1
IEP N 72418 Villa Paccha	12	2
IEP N 72389 Jacha Jaa	18	4
IEP N 72386 Jipata	36	10
IES Jipata-Jacha Jaa	47	9
Ceptpro Jipata	20	8
<b>Total :07</b>	<b>173</b>	<b>30</b>

Nota: Nomina De Las Instituciones Educativa

### 3.6.2. Muestra

La exploración se fundamenta en una estrategia de Selección de muestra no aleatoria por facilidad en la recolección de datos. Este procedimiento, según explicaron Salazar y Del Castillo (2018), implica la elección de elementos de la muestra con base en el juicio del investigador y su disponibilidad para conectarse con los participantes. Esta elección Se avala debido a la limitada accesibilidad a la población objetivo y la necesidad de recolectar datos de forma rápida y efectiva. Además, como señaló Ríos Ramírez (2017), el muestreo por conveniencia puede abarcar la selección de unidades de muestra de forma casual y no premeditada. En esta instancia, el grupo de estudio estará compuesto por 40 Instructores de las 16 escuelas en la jurisdicción de Moho, Puno (Ríos Ramírez, 2017; Salazar & Del Castillo, 2018).

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La investigación utilizará la técnica de encuesta para la recolección de información, conforme lo indica Arias (2020), quien destaca que este procedimiento es esencial para obtener datos de un conjunto de individuos y



alcanzar las metas del estudio. La encuesta ofrecerá una perspectiva detallada de las percepciones y opiniones de los maestros de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel primario del Distrito de Moho, Puno, lo que posibilitará abordar de manera precisa la Vinculación entre el entorno social de ocupación y la satisfacción profesional de los mismos (Arias, 2020).

### **3.7.2. Instrumento**

Considerando que la investigación empleará el cuestionario como un medio, conforme a Ñaupas et al. (2018), esta herramienta se caracteriza por incluir un conjunto de interrogantes metódicas y escritas, elaboradas en base a las suposiciones y variables del estudio. El cuestionario posibilitará la adquisición de información precisa y organizada acerca del ambiente social de ocupación y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho, Puno, contribuyendo así a la recopilación de datos relevantes para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

## **3.8. Confiabilidad y validez del instrumento**

### **3.8.1. Confiabilidad**

Dado que se evaluó la fidedignidad del artefacto de investigación mediante el coeficiente alfa de Cronbach, según señalan Durán-Pérez y Lara-Abad (2021), se puede aseverar que este coeficiente ofrece una medida de la coherencia interna de un conjunto de elementos en una escala Likert. Al calcular el coeficiente alfa de Cronbach para las escalas empleadas en el interrogatorio acerca del entorno de ocupación social y la satisfacción profesional de los educadores, se generará una aproximación de la confiabilidad de las mediciones. Este procedimiento garantiza que los datos recolectados sean



creíbles y uniformes, fortaleciendo así la validez de la investigación (Durán-Pérez & Lara-Abad, 2021).

### **3.8.2. Validez**

Dado que se efectuó la autenticación del artefacto de investigación mediante el dictamen de expertos, siguiendo los lineamientos establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se puede sostener que se buscó asegurar que el interrogatorio empleado verdaderamente evaluara los factores de interés en esta situación, el entorno de ocupación social y la satisfacción profesional de los educadores. Al acudir al criterio de entendidos en el tema, se logra una confirmación más robusta del instrumento, lo que incrementa la credibilidad en los resultados obtenidos y refuerza la validez interna de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.9. Procedimiento de tratamiento de datos**

Dado que el proceso de manipulación a recolección de datos se realizará a través de estadísticas descriptivas, siguiendo los lineamientos establecidos por Quesada et al. (2018), se efectuará un análisis minucioso de los datos recolectados mediante la representación gráfica y tabular de Los resultados derivados de la aplicación del instrumento a la población o muestra estudiada. Este análisis permitirá estructurar y categorizar los datos cuantitativos recopilados, exponiendo las características, relaciones y tendencias del entorno de ocupación social y la complacencia profesional de los educadores en la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del distrito de Moho. Los datos serán presentados a través de tablas de distribución de frecuencia, diagramas y



medidas de tendencia central como la media, mediana y moda, lo que facilitará una comprensión más amplia de las variables investigadas y sus conexiones (Quesada et al., 2018).

### **3.10. Diseño de contrastación de hipótesis**

Dado que la comprobación de hipótesis se llevará a cabo mediante estadística inferencial, siguiendo las pautas establecidas por Ñaupas et al. (2018), este método será empleado para deducir y extender los resultados obtenidos en una muestra a la población completa de maestros de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del distrito de Moho. Este análisis posibilitará la determinación de parámetros y la validación de hipótesis sobre el entorno de ocupación social y la satisfacción profesional de los educadores basándose en la distribución de la muestra. Se emplearán tanto métodos paramétricos como no paramétricos para llevar a cabo la verificación de hipótesis, asegurando la solidez de los resultados obtenidos y su significancia en el proceso de toma de decisiones en el sector educativo (Ñaupas et al., 2018).



## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación de resultados

El presente capítulo constituye el núcleo de los hallazgos obtenidos a partir de la investigación realizada sobre el clima social de ocupación y su conexión con el bienestar profesional de los docentes de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho en el año 2024. Aquí se desvelan tanto los resultados esperados como aquellos inesperados e incluso incómodos para los objetivos del autor, presentados de manera ordenada y estructurada, en concordancia con las interrogantes de investigación y los objetivos planteados.

Las tablas y figuras pertinentes, debidamente numeradas y tituladas, se despliegan como herramientas cruciales para visualizar y comprender la complejidad de los datos recabados, reflejando el proceso riguroso de selección y priorización de los aspectos más significativos del estudio.

En la presentación de estos resultados, se hace hincapié en su interpretación y evaluación, destacando sus implicaciones teóricas y metodológicas, así como su relevancia como contribución al cuerpo de conocimiento existente. Además, se aborda la verificación de hipótesis y el



cumplimiento de los objetivos establecidos, brindando una visión integral del alcance de la investigación.

La discusión que acompaña a estos resultados nos invita a volver a la revisión de la literatura, estableciendo conexiones entre los hallazgos obtenidos y los estudios previos, evidenciando de este modo la relevancia y el aporte de la tesis al estado actual del conocimiento. Es en este punto donde los resultados pueden corroborar, extender o incluso contradecir aspectos previamente establecidos, enriqueciendo así el panorama de la investigación educativa en el ámbito del nivel inicial y el clima de ocupación docente.

## 1.1. Presentación de resultados generales

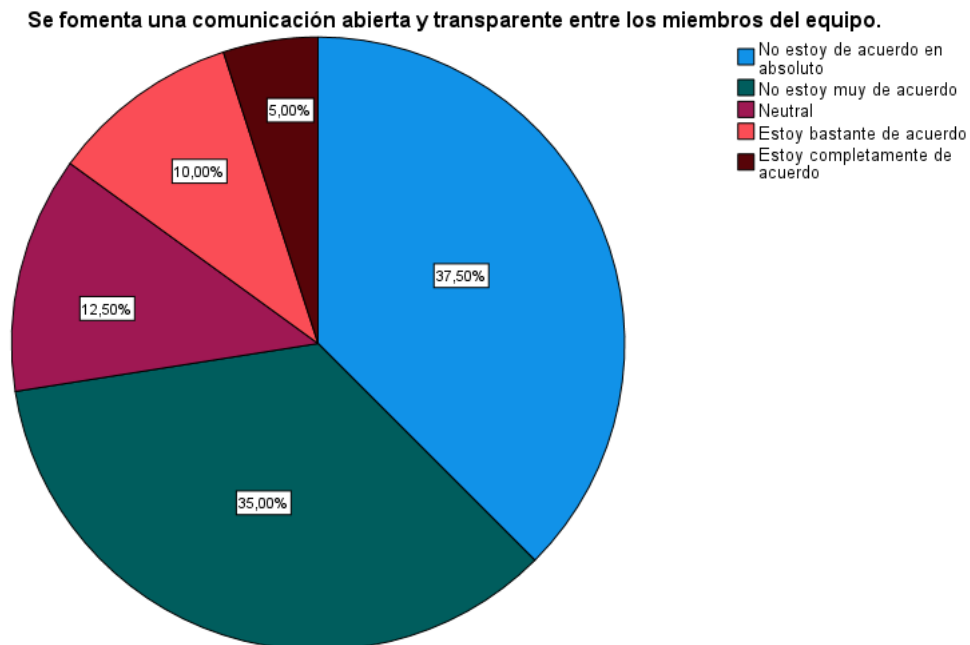
**Tabla 4**

*Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	15	37,5	37,5	37,5
	No estoy muy de acuerdo	14	35,0	35,0	72,5
	Neutral	5	12,5	12,5	85,0
	Estoy bastante de acuerdo	4	10,0	10,0	95,0
	Estoy completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 1 Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.**



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis detallado de los datos revela una perspectiva interesante sobre la comunicación dentro del equipo de docentes en la Red Educativa Olas del Lago, específicamente en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, es evidente que existe una diversidad de opiniones en cuanto a la presencia de una diálogo claro y sincero entre los integrantes del equipo. Un aspecto destacable es que el 72.5% Un número significativo de encuestados expresó desacuerdo o falta de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere una visión comúnmente compartida de deficiencia en la comunicación dentro del equipo. Esta cifra significativa indica que Para la mayoría de los docentes, la comunicación no es vista como en su entorno de ocupación sea abierta y transparente, lo cual puede tener implicaciones importantes para la cohesión del equipo y el bienestar de ocupación. Por otro lado, un porcentaje menor, solo un 15%, manifestó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una minoría percibe una comunicación efectiva y transparente dentro del equipo.

Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto a la comunicación en el lugar de trabajo. Es crucial considerar que una comunicación efectiva es fundamental para un ambiente de ocupación saludable y productivo, ya que facilita la cooperación, el compartir de ideas y la gestión de problemas. La falta de una comunicación abierta y transparente puede afectar negativamente la moral de los docentes, su satisfacción de ocupación y, en última instancia, la efectividad de la enseñanza ofrecida a los alumnos.



Este hallazgo resalta la importancia de resolver las problemáticas asociadas con la comunicación dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Es fundamental que los líderes educativos tomen medidas para mejorar la comunicación interna, fomentando un ambiente en el que los profesores se sientan comprendidos y respaldados, valorados y apoyados en su trabajo diario. Esto podría lograrse a través de la implementación de políticas y prácticas que promuevan la transparencia, la apertura y el trabajo en equipo. Además, se podrían organizar sesiones de capacitación y desarrollo profesional centradas en destrezas de comunicación asertiva y manejo de desacuerdos.

En resumen, los hallazgos de este estudio destacan la relevancia de la comunicación en el ámbito educativo y destacan la necesidad de abordar las preocupaciones sobre la comunicación dentro del equipo de docentes en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar la comunicación interna no solo beneficiará la satisfacción profesional de los docentes, sino que también promoverá "un entorno laboral más constructivo y cooperativo, lo que generará un efecto positivo en la experiencia educativa de los estudiantes.

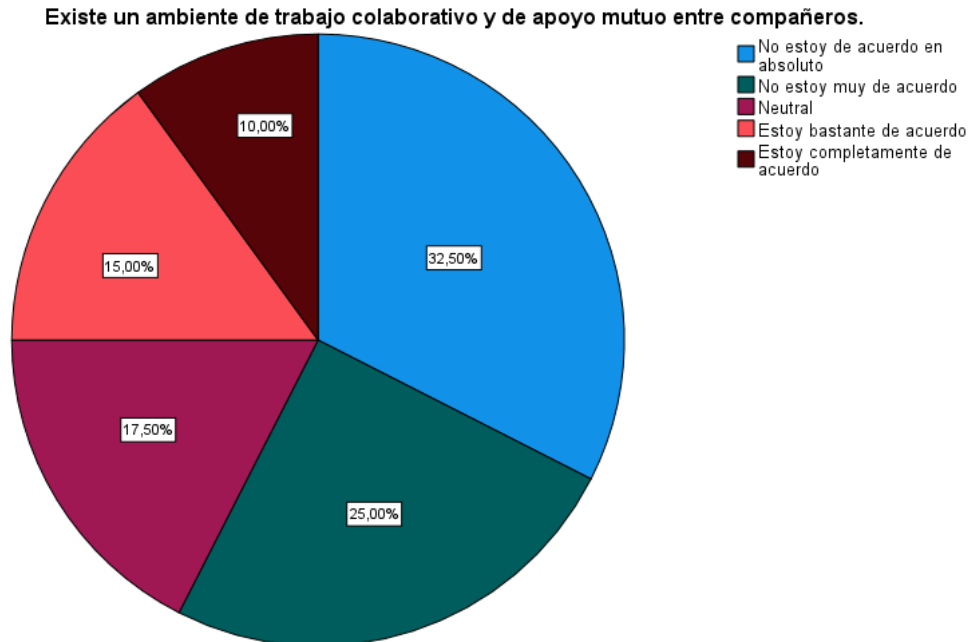
**Tabla 5**

*Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	13	32,5	32,5	32,5
	No estoy muy de acuerdo	10	25,0	25,0	57,5
	Neutral	7	17,5	17,5	75,0
	Estoy bastante de acuerdo	6	15,0	15,0	90,0
	Estoy completamente de acuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 2 Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros.**



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis detallado de los datos revela una perspectiva interesante sobre el ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros dentro de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, hay una variedad de opiniones en cuanto a la existencia de este tipo de ambiente de ocupación. Un aspecto destacable es que el 57.5% de los encuestados expresaron no estar muy de acuerdo o directamente en contra de lo expresado, lo que sugiere que una mayoría considerable no percibe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que no experimentan un entorno de ocupación que fomente la colaboración y el apoyo entre compañeros.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 25% y un 10% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto a la cooperación en equipo y los lazos sociales en el lugar de trabajo.

Es importante destacar que un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros no solo promueve un entorno de ocupación más positivo y satisfactorio, sino que también contribuye a la eficacia y eficiencia de las tareas educativas. La cooperación entre los colegas fomenta el intercambio de conocimientos, la resolución compartida de dificultades y el apoyo recíproco



emocional, lo cual es capaz de generar un efecto significativo en la calidad pedagógica y el bienestar de los estudiantes.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar las preocupaciones relacionadas con el ambiente de ocupación dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos implementen estrategias para fomentar un ambiente de trabajo más integrador y solidario entre los maestros. Esto incluiría la planificación de actividades de capacitación profesional centradas en el trabajo colaborativo, la promoción de una comunicación sincera y la gestión constructiva de conflictos, además de la creación de estructuras y políticas que faciliten la colaboración y el apoyo entre compañeros.

En resumen, Los hallazgos de este estudio subrayan la relevancia de fomentar un entorno laboral cooperativo y de respaldo mutuo entre los colegas dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estas condiciones de ocupación es no solo beneficiará la satisfacción profesional de los docentes, sino que también contribuirá a la eficacia y eficiencia de la labor educativa en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 6**

*El liderazgo y la supervisión en la organización son efectivos y orientados al desarrollo del personal.*

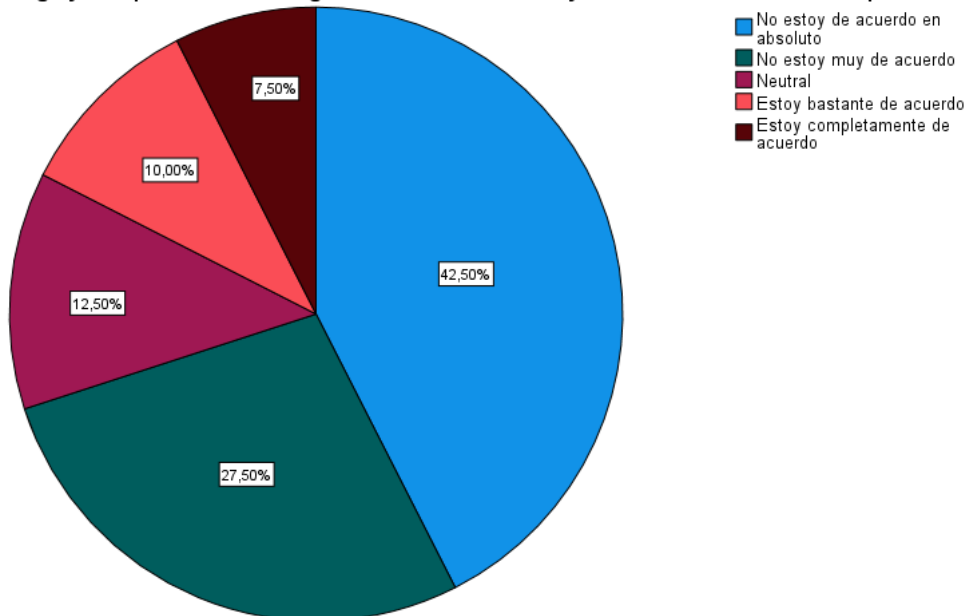
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	17	42,5	42,5	42,5
	No estoy muy de acuerdo	11	27,5	27,5	70,0
	Neutral	5	12,5	12,5	82,5
	Estoy bastante de acuerdo	4	10,0	10,0	92,5
	Estoy completamente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 3**

*El liderazgo y la supervisión en la organización son efectivos y orientados al desarrollo del personal.*

**El liderazgo y la supervisión en la organización son efectivos y orientados al desarrollo del personal.**



Nota: elaboración propia.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis de los datos revela una perspectiva interesante sobre el liderazgo y la supervisión dentro de la organización de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una diversidad de opiniones en cuanto a la efectividad y orientación al desarrollo del personal por parte de los líderes y supervisores. Un aspecto destacable es que el 70% los encuestados no coincidieron o se opusieron de manera explícita a la afirmación, lo que sugiere que una mayoría considerable no percibe un liderazgo y supervisión efectivos en la organización. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que no experimentan un liderazgo que promueva su desarrollo profesional y personal.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 10% y un 7.5% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe que el liderazgo y la supervisión en la organización son efectivos y orientados al desarrollo del personal. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto al liderazgo y la supervisión en el lugar de trabajo.

Es importante destacar que el liderazgo y la supervisión efectivos son fundamentales para el funcionamiento adecuado de cualquier organización, especialmente en el ámbito educativo. Los líderes y supervisores Tienen una función clave en la orientación, motivación y apoyo del personal, lo cual influye Impactando de forma directa en la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes. La falta de un liderazgo efectivo puede resultar en desmotivación,



falta de dirección y bajo rendimiento del personal, lo cual afecta de manera adversa el alcance de los objetivos organizacionales.

Estos hallazgos subrayan la importancia de afrontar las preocupaciones vinculadas a el liderazgo y la supervisión dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos se comprometan a mejorar sus habilidades de liderazgo y supervisión, así como a implementar prácticas que promuevan el desarrollo profesional y personal del personal docente. Esto podría incluir la provisión de oportunidades de capacitación y desarrollo, el establecimiento de canales abiertos de comunicación y retroalimentación, y la adopción de un enfoque colaborativo y de apoyo en la gestión del personal.

En resumen, Los resultados obtenidos en esta investigación subrayan la significancia de promover un liderazgo y supervisión efectivos y orientados al desarrollo del personal dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estas condiciones laborales no solo beneficiará la satisfacción y el desempeño del personal docente, sino que también contribuirá a El nivel de eficacia en la enseñanza y el rendimiento académico en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 7**

*Se percibe una distribución justa de las recompensas y reconocimientos dentro de la organización*

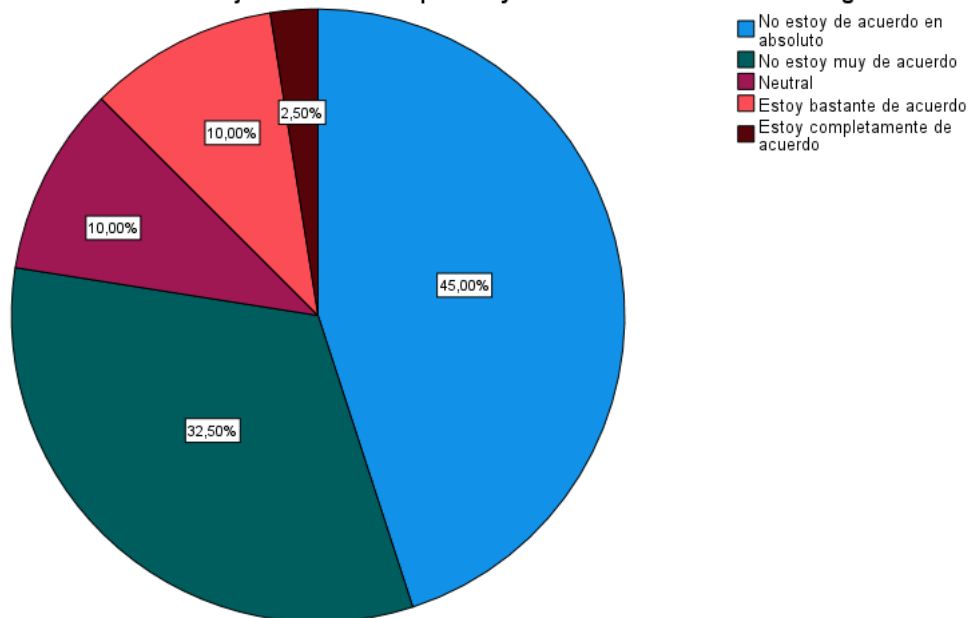
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	18	45,0	45,0	45,0
	No estoy muy de acuerdo	13	32,5	32,5	77,5
	Neutral	4	10,0	10,0	87,5
	Estoy bastante de acuerdo	4	10,0	10,0	97,5
	Estoy completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 4**

*Se percibe una distribución justa de las recompensas y reconocimientos dentro de la organización.*

**Se percibe una distribución justa de las recompensas y reconocimientos dentro de la organización.**



Nota: elaboración propia.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación de los datos obtenidos proporcionados devela una perspectiva interesante sobre la percepción de la distribución de recompensas y reconocimientos dentro de la organización de la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una clara inclinación hacia una visión poco favorable en cuanto a la justicia en la distribución de recompensas y reconocimientos. Un aspecto destacable es que el 77.5% de los encuestados expresaron no estar muy de acuerdo o directamente en Discrepancia con la proposición, lo que sugiere una mayoría considerable que no percibe una distribución justa de recompensas y reconocimientos en la organización. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que sienten que sus esfuerzos no son adecuadamente reconocidos o recompensados dentro de la institución.

Por otro lado, un porcentaje minoritario, sumando un 10% y un 2.5% respectivamente, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación. Esto sugiere que solo una pequeña minoría percibe que las recompensas y reconocimientos dentro de la organización son distribuidos de manera justa. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto a la equidad en el lugar de trabajo.

Es crucial destacar que la percepción de una distribución justa de recompensas y reconocimientos tiene No estar de acuerdo con la declaración. La falta de equidad en este aspecto puede resultar en desmotivación, resentimiento y disminución del rendimiento de ocupación. Además, Puede



facilitar la formación de un entorno de ocupación tóxico y desfavorable para la retención del talento.

Estos hallazgos Enfatizan la importancia de atender las inquietudes vinculadas con la distribución de recompensas y reconocimientos dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos tomen medidas para garantizar la equidad y transparencia en los procesos de reconocimiento y recompensa. Esto podría incluir la revisión de políticas y prácticas de reconocimiento, la implementación de sistemas de retroalimentación y evaluación justa, y El fomento de una cultura organizacional que aprecie y valore el trabajo duro y el desempeño excepcional.

En resumen, Los hallazgos de este estudio resaltan la relevancia de promover una distribución justa de recompensas y reconocimientos dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar la equidad en este aspecto no solo beneficiará la satisfacción y el compromiso Del personal docente, además de promover el desarrollo de un ambiente de trabajo más armonioso y productivo en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 8**

*En general, estoy satisfecho con el ambiente de trabajo en la red educativa*

*Olas del Lago*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	16	40,0	40,0	40,0
	No estoy muy de acuerdo	10	25,0	25,0	65,0
	Neutral	7	17,5	17,5	82,5
	Estoy bastante de acuerdo	3	7,5	7,5	90,0
	Estoy completamente de acuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

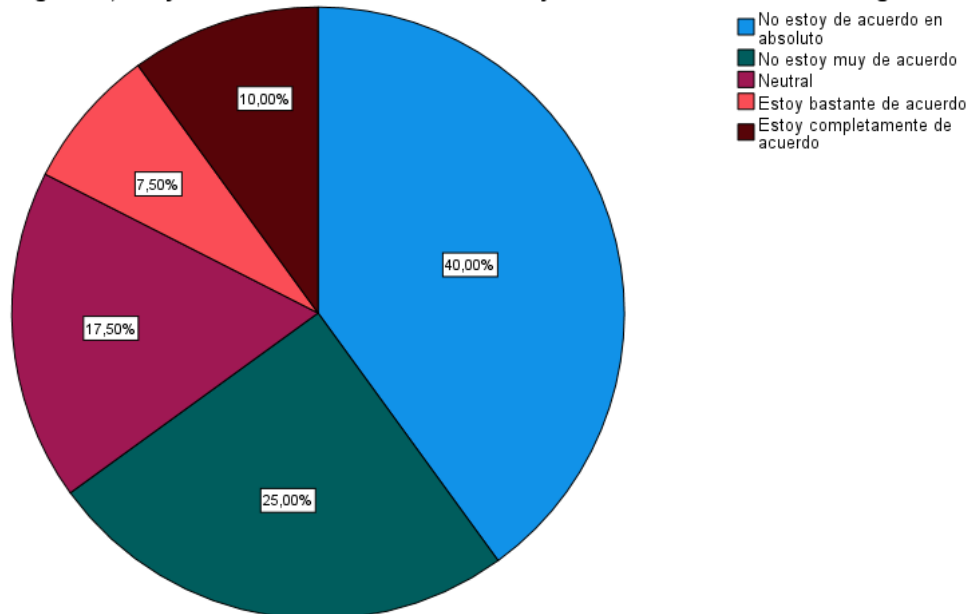
Nota: elaboración propia.

**Figura 5**

*En general, estoy satisfecho con el ambiente de trabajo en la red educativa*

*Olas del Lago.*

**En general, estoy satisfecho con el ambiente de trabajo en la red educativa Olas del Lago.**



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El minucioso examen de la información suministrada ofrece una visión intrigante acerca de la satisfacción con el ambiente de trabajo en la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una diversidad de opiniones en cuanto a la satisfacción general con el ambiente de ocupación. Un aspecto destacable es que el 65% de los consultados indicó no coincidir plenamente o estar en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una mayoría considerable no está satisfecha con el ambiente de trabajo en la organización. Esta cifra indica que existe una proporción significativa de docentes que no se sienten cómodos o satisfechos con las condiciones laborales en la institución.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 7.5% y un 10% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe un alto grado de conformidad con el entorno laboral dentro de la entidad. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto al ambiente de ocupación.

Es relevante señalar que el grado de satisfacción con el entorno laboral es un factor determinante que afecta el bienestar, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio tiene el potencial de mejorar el ánimo, incrementar la eficiencia y promover la retención del personal, mientras que un ambiente negativo puede tener efectos adversos en estos aspectos.



Estos hallazgos subrayan

La urgencia de tratar las inquietudes vinculadas con el ambiente de trabajo dentro de la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos tomen medidas para mejorar las condiciones laborales y Impulsar un entorno más enriquecedor y satisfactorio para los docentes. Esto podría conllevar la implementación de normativas y acciones que favorezcan el bienestar y la satisfacción en el trabajo, así como la creación de espacios para el desarrollo profesional y el progreso personal.

En resumen, Los hallazgos de este estudio subrayan la relevancia de tratar las inquietudes asociadas con la satisfacción en el ambiente de trabajo en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estas condiciones laborales no solo potenciará el bienestar y la satisfacción de los docentes, sino que también favorecerá un entorno más positivo y eficiente en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 9**

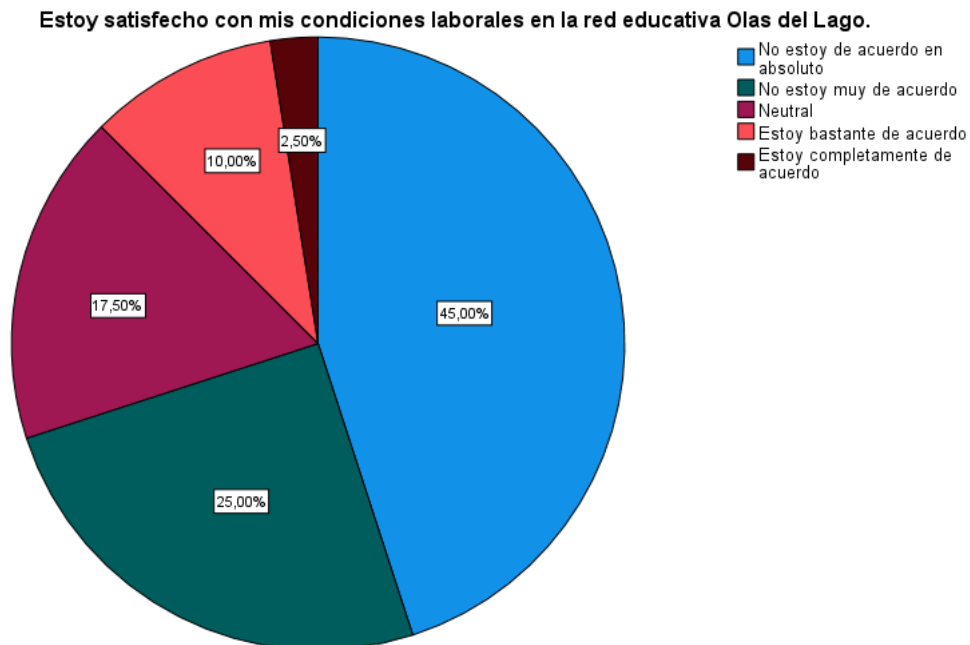
*Estoy satisfecho con mis condiciones laborales en la red educativa Olas del Lago.*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	18	45,0	45,0	45,0
	No estoy muy de acuerdo	10	25,0	25,0	70,0
	Neutral	7	17,5	17,5	87,5
	Estoy bastante de acuerdo	4	10,0	10,0	97,5
	Estoy completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 6**

*Estoy satisfecho con mis condiciones laborales en la red educativa Olas del Lago.*



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El estudio de los datos presentados ofrece una perspectiva relevante sobre el nivel de satisfacción con las condiciones laborales de los docentes en la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una tendencia generalizada hacia la insatisfacción con las condiciones laborales. Un aspecto notable es que el 70% de los participantes indicaron no estar plenamente de acuerdo o estar en desacuerdo rotundo con la afirmación, lo que sugiere que una mayoría considerable de docentes no está satisfecha con sus condiciones laborales en la organización. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que consideran que sus condiciones laborales no son adecuadas o satisfactorias.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 10% y un 2.5% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe un nivel satisfactorio de condiciones laborales en la organización. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Es importante destacar que la satisfacción con las condiciones laborales es un elemento clave que afecta el bienestar, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo puede elevar la moral, incrementar la productividad y fomentar la permanencia del personal, mientras que condiciones laborales insatisfactorias pueden tener efectos negativos en estos aspectos.



Estos hallazgos subrayan La urgencia de tratar las inquietudes vinculadas con las condiciones laborales en la Red Educativa Olas del Lago. Es fundamental que los responsables educativos implementen acciones para optimizar las condiciones de trabajo y promover un entorno de ocupación más satisfactorio para los docentes. Esto podría incluir la revisión de políticas y prácticas relacionadas con el trabajo, la identificación y solución de problemas específicos relacionados con las condiciones laborales, Y el fomento de oportunidades para la participación y el fortalecimiento del rol de los empleados en la mejora del entorno laboral.

En resumen, los hallazgos de este estudio destacan la importancia de abordar las preocupaciones relacionadas con las condiciones laborales en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estas condiciones no solo beneficiará El contenido y la calidad de vida laboral de los docentes, además también contribuirá a un entorno de ocupación más positivo y productivo en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 10**

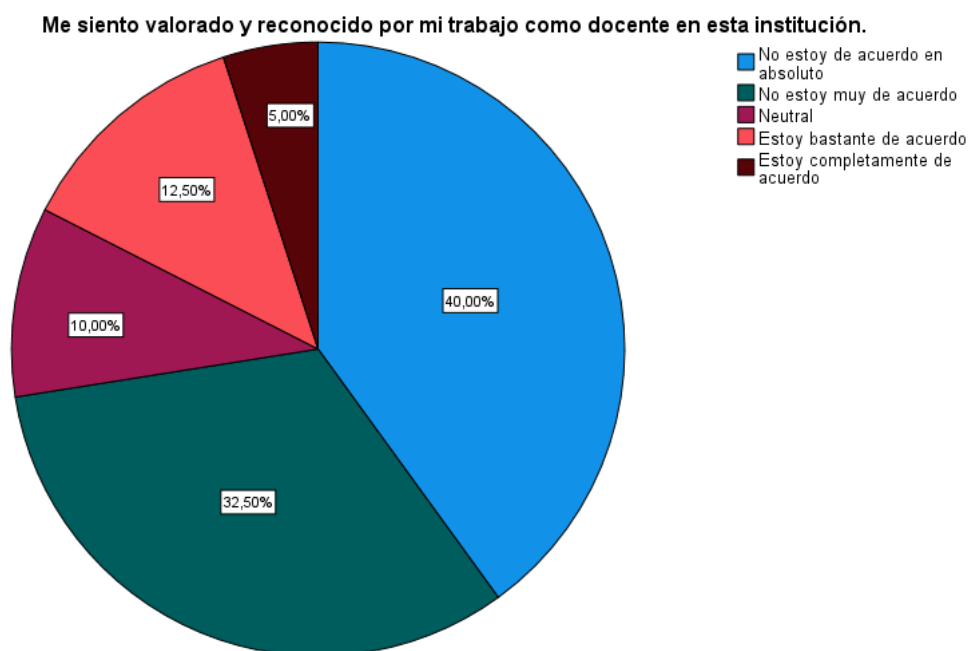
*Me siento valorado y reconocido por mi trabajo como docente en esta institución.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	16	40,0	40,0	40,0
	No estoy muy de acuerdo	13	32,5	32,5	72,5
	Neutral	4	10,0	10,0	82,5
	Estoy bastante de acuerdo	5	12,5	12,5	95,0
	Estoy completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 7**

*Me siento valorado y reconocido por mi trabajo como docente en esta institución.*



Nota: elaboración propia.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El examen exhaustivo de los datos ofrecidos presenta una visión significativa sobre la percepción de aprecio y reconocimiento por parte de los docentes en la Red Educativa Olas del Lago en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una tendencia hacia la insatisfacción en cuanto al reconocimiento y valoración por el trabajo realizado como docente en la institución. Un aspecto destacable es que el 72.5% de los encuestados expresaron no estar muy de acuerdo o directamente en oposición a la afirmación, lo que implica que hay una mayoría considerable de docentes no siente que su trabajo esté adecuadamente valorado y reconocido en la organización. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que perciben una falta de reconocimiento por sus esfuerzos y contribuciones.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 12.5% y un 5% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe un nivel satisfactorio de valoración y reconocimiento por su trabajo como docente en la institución. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto al reconocimiento y valoración por parte de la institución.

Es fundamental subrayar que el reconocimiento y la valorización del trabajo desempeñado son aspectos esenciales para la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. La carencia de reconocimiento puede conducir a la desmotivación, la baja moral y el desgaste profesional,



mientras que el reconocimiento adecuado puede fortalecer el sentido de pertenencia y la satisfacción de ocupación.

Estos hallazgos subrayan la urgencia de tratar las inquietudes vinculadas con el reconocimiento y valoración por parte de la institución en la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos tomen medidas para mejorar el reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes. Esto podría incluir la adopción de normativas y estrategias que fomenten el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado, la conmemoración de éxitos y aportes, y el establecimiento de un entorno en el que los docentes se sientan apreciados y reconocidos por su labor educativa.

En resumen, Los hallazgos de este estudio subrayan la relevancia de abordar las preocupaciones relacionadas con el reconocimiento y valoración por parte de la institución en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estos aspectos no solo beneficiará la satisfacción de los docentes, lo que también ayudará a fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 11**

*El ambiente laboral en la red educativa Olas del Lago contribuye positivamente a mi satisfacción profesional*

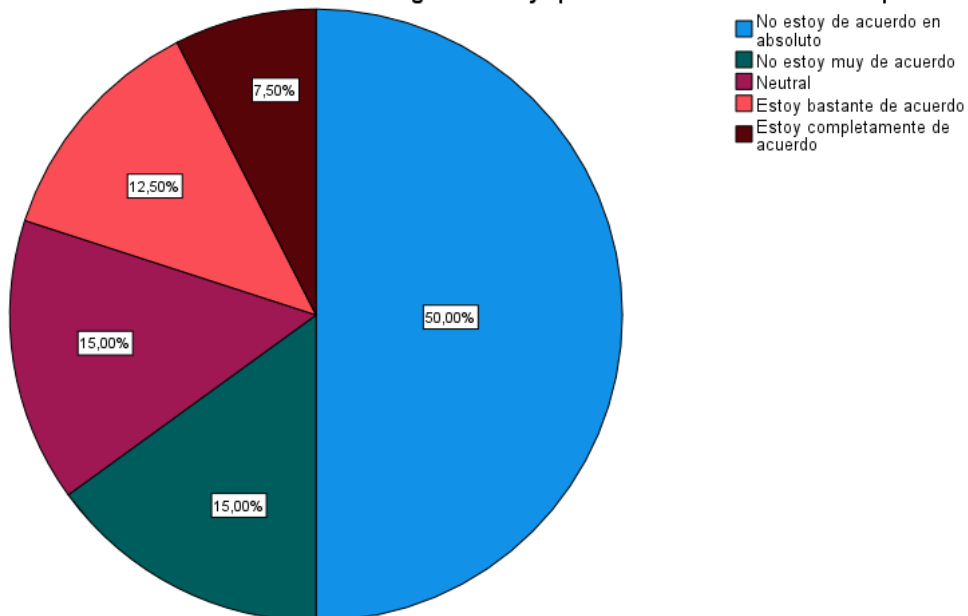
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	20	50,0	50,0	50,0
	No estoy muy de acuerdo	6	15,0	15,0	65,0
	Neutral	6	15,0	15,0	80,0
	Estoy bastante de acuerdo	5	12,5	12,5	92,5
	Estoy completamente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 8**

*El ambiente laboral en la red educativa Olas del Lago contribuye positivamente a mi satisfacción profesional.*

El ambiente laboral en la red educativa Olas del Lago contribuye positivamente a mi satisfacción profesional.



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El examen exhaustivo de los datos proporcionados ofrece una visión relevante sobre cómo el entorno laboral influye en la satisfacción profesional de los docentes en la Red Educativa Olas del Lago, específicamente en el nivel inicial del Distrito de Moho para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una tendencia generalizada hacia la insatisfacción en cuanto al efecto del ambiente de ocupación en la satisfacción profesional. Un aspecto destacable es que el 65% de los participantes manifestaron no estar completamente de acuerdo o estar en desacuerdo total con la afirmación, lo cual sugiere que una mayoría considerable de docentes no siente que el ambiente de ocupación contribuya positivamente a su satisfacción profesional. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que perciben que el ambiente de ocupación no es propicio para su satisfacción profesional.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 12.5% y un 7.5% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe que el entorno laboral ejerce una influencia positiva en su satisfacción profesional. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto al ambiente de ocupación y su percepción de la complacencia profesional.

Es fundamental resaltar que el entorno laboral desempeña un papel esencial en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. Un ambiente de trabajo favorable puede elevar la moral, aumentar la productividad y promover la permanencia del personal, mientras que un ambiente negativo puede tener efectos adversos en estos aspectos.



Estos hallazgos subrayan La urgencia de tratar las inquietudes vinculadas con el ambiente de ocupación en la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos tomen medidas con el fin de optimizar el entorno laboral y fomentar un espacio más positivo y satisfactorio para los docentes. Esto podría incluir la identificación y solución de problemas específicos relacionados con el ambiente de ocupación el fomento de la cooperación y el trabajo conjunto, así como la generación de oportunidades para el avance profesional y el desarrollo personal.

En resumen, Los hallazgos de esta investigación destacan la relevancia de abordar las inquietudes relacionadas con las condiciones laborales en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar estos aspectos no solo incrementará la satisfacción y el bienestar de los docentes, sino que también favorecerá un entorno laboral más dinámico y eficaz en el nivel inicial del Distrito de Moho.

**Tabla 12**

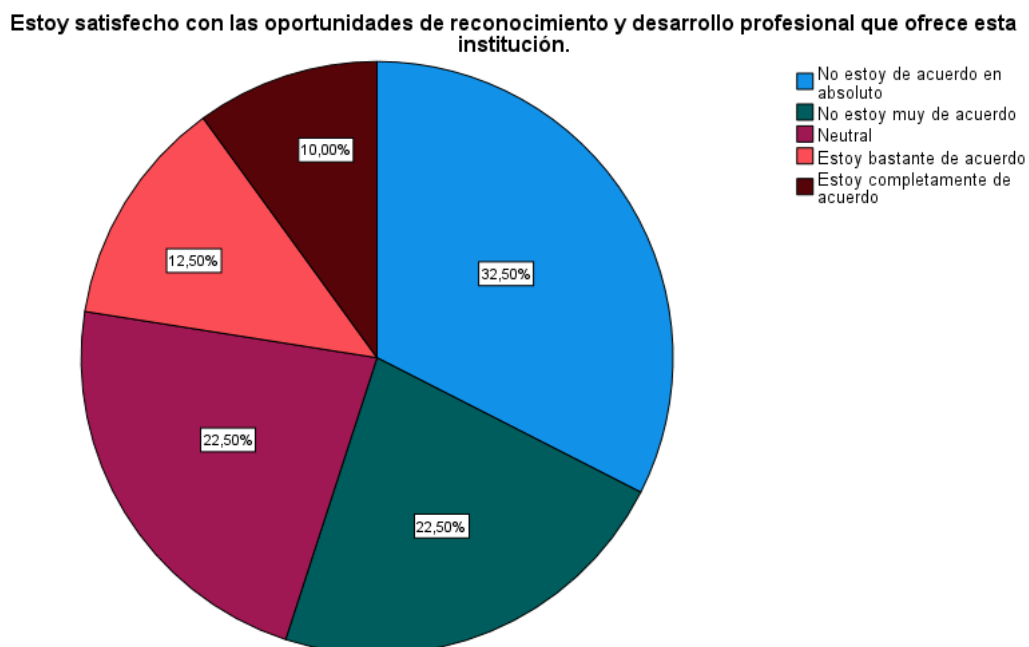
*Estoy satisfecho con las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional que ofrece esta institución.*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy de acuerdo en absoluto	13	32,5	32,5	32,5
	No estoy muy de acuerdo	9	22,5	22,5	55,0
	Neutral	9	22,5	22,5	77,5
	Estoy bastante de acuerdo	5	12,5	12,5	90,0
	Estoy completamente de acuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia.

**Figura 9**

*Estoy satisfecho con las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional que ofrece esta institución.*



Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El estudio de los datos proporcionados muestra una perspectiva valiosa sobre la percepción de los docentes de la Red Educativa Olas del Lago respecto a las oportunidades de reconocimiento y avance profesional que ofrece la institución para el año 2024. Según los resultados obtenidos, existe una diversidad de opiniones en cuanto a la satisfacción con estas oportunidades. Un aspecto destacable es que el 55% de los encuestados indicó no estar totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una parte considerable de los docentes no está satisfecha con las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional ofrecidas por la institución. Esta cifra indica que existe una preocupante proporción de docentes que perciben que las oportunidades disponibles son insuficientes o poco adecuadas.

Por otro lado, un porcentaje menor, aunque significativo, expresó estar bastante de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación, sumando un 12.5% y un 10% respectivamente. Esto sugiere que una minoría percibe que las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional son adecuadas y satisfactorias. Esta discrepancia en las respuestas refleja posiblemente diferencias en las experiencias individuales de los docentes en cuanto a las oportunidades disponibles y su percepción de las mismas.

Es crucial destacar que las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional son aspectos fundamentales para la inspiración, la dedicación y el progreso profesional de los trabajadores. La ausencia de estas oportunidades puede llevar a la desmotivación y al estancamiento profesional, mientras que oportunidades adecuadas pueden impulsar el desarrollo y la satisfacción de ocupación.



Estos resultados enfatizan la necesidad de fortalecer las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional en la Red Educativa Olas del Lago. Es esencial que los líderes educativos tomen medidas para identificar y abordar las deficiencias en este aspecto, así como para fomentar y apoyar el avance y la formación profesional de los educadores. Esto podría abarcar la puesta en marcha de programas de formación continua, la generación de oportunidades para participar en proyectos y actividades significativas, y la creación de sistemas de reconocimiento que aprecien y recompensen el desempeño excepcional.

En resumen, Los aciertos de esta investigación enfatizan la importancia de incrementar las oportunidades para. reconocimiento y desarrollo profesional en la Red Educativa Olas del Lago. Mejorar este aspecto no solo beneficiará la satisfacción y el bienestar de los profesores, lo que también ayudará a crear un entorno de trabajo más positivo y eficaz en el nivel inicial del Distrito de Moho.

## 1.2. Contrastación de hipótesis general

### Hipótesis Nula (H0):

- El clima social laboral no se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

### Hipótesis Alternativa (H1):

- El clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

### Nivel de significancia ( $\alpha$ )

- 0.05 (5%)

### Intervalo de confianza o nivel de confianza ( $1 - \alpha$ )

- $1 - 0.05 = 0.95$  (95%)

### P-valor

- Es el error que real que cometemos al afirmar que existe correlación entre variables.

### Regla de decisión

- Si P-valor  $> \alpha$  = aceptamos H0
- Si pe valor  $< \alpha$  = rechazamos H0

**Tabla 13**

*Correlación entre la variable "clima social laboral" y la variable "satisfacción profesional de los docentes".*

		<b>Clima social laboral</b>	<b>Satisfacción Profesional de los docentes</b>
Clima social laboral	Correlación de Pearson	1	,995**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción Profesional de los docentes	Correlación de Pearson	,995**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: elaboración propia

**Tabla 14**

*Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson*

<i>Grado de relación según coeficiente de correlación</i>	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: elaboración propia.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El estudio de la conexión entre el clima social laboral y la satisfacción profesional de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial en el distrito de Moho, Puno, para el año 2020, se realizó a través de la verificación de hipótesis y el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

La hipótesis nula ( $H_0$ ) sostenía que no hay una relación entre el clima social laboral y la satisfacción profesional de los docentes, mientras que la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) planteaba que sí existe una relación entre ambas variables. El nivel de significancia ( $\alpha$ ) establecido fue del 5%, lo que significa que cualquier valor de p-valor menor a 0.05 nos llevaría a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson de 0.995, el cual es muy cercano a 1, indicando una correlación positiva muy fuerte entre el clima social de ocupación y la satisfacción profesional de los docentes. Además, el p-valor obtenido fue de 0.000, lo que indica que es extremadamente improbable que la correlación observada sea el resultado del azar.

Según la regla de decisión establecida, al ser el p-valor menor que el nivel de significancia ( $\alpha$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Esto significa que, en este estudio, hay suficiente evidencia para afirmar que el clima social de ocupación se relaciona de manera significativa con la satisfacción profesional de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, para el año 2020.

Estos hallazgos son de suma importancia ya que resaltan la influencia del clima social de ocupación en el bienestar y la satisfacción de los docentes, lo



cual puede tener implicaciones significativas en su desempeño y en la calidad educativa ofrecida por la institución. Por lo tanto, es crucial que la institución tome medidas para mejorar el clima de ocupación, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo cual podría conducir a un aumento en la satisfacción y el compromiso profesional de los docentes.

### 1.3. Contrastación de hipótesis específica 1

#### Hipótesis Nula (H0):

- El clima social laboral no se relaciona con la Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

#### Hipótesis Alternativa (H1):

- El clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

#### Nivel de significancia ( $\alpha$ )

- 0.05 (5%)

#### Intervalo de confianza o nivel de confianza ( $1 - \alpha$ )

- $1 - 0.05 = 0.95$  (95%)

#### P-valor

- Es el error que real que cometemos al afirmar que existe correlación entre variables.

#### Regla de decisión

- Si P-valor  $> \alpha$  = aceptamos H0
- Si pe valor  $< \alpha$  = rechazamos H0

Tabla 15

*Correlación entre la variable "clima social laboral" y la dimensión "Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional".*

		Clima social laboral	Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional.
Clima social laboral	Correlación de Pearson	1	,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional.	Correlación de Pearson	,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Tabla 16

*Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson*

<i>Grado de relación según coeficiente de correlación</i>	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: elaboración propia.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis específico sobre la relación entre el entorno laboral social y la satisfacción con el reconocimiento y crecimiento profesional de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial en el distrito de Moho, Puno, para el año 2020, se realizó mediante la comprobación de hipótesis y el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

La hipótesis nula ( $H_0$ ) planteaba que no existe relación entre el clima social de ocupación y la satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes, mientras que la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) afirmaba lo contrario. Se estableció un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 5%.

Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Pearson de 0.969, el cual es muy cercano a 1, indicando una correlación positiva muy fuerte entre el clima social de ocupación y la satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes. Además, el p-valor obtenido fue de 0.000, lo que sugiere que es altamente improbable que la correlación observada sea producto del azar.

Según la regla de decisión establecida, al ser el p-valor menor que el nivel de significancia ( $\alpha$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para afirmar que el clima social de ocupación se relaciona significativamente con la satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, para el año 2020.

Estos hallazgos son fundamentales ya que destacan la influencia directa del clima de ocupación en la percepción de reconocimiento y desarrollo



profesional por parte de los docentes. Por lo tanto, es crucial que la institución tome medidas para mejorar el clima de ocupación, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el reconocimiento y el desarrollo profesional de sus empleados. Esto no solo beneficiará la satisfacción de los docentes, sino que también tiene el potencial de mejorar la calidad educativa ofrecida por la institución.

## 4.2. Contrastación de hipótesis específica 2

### Hipótesis Nula (H0):

- El clima social laboral no se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

### Hipótesis Alternativa (H1):

- El clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.

### Nivel de significancia ( $\alpha$ )

- 0.05 (5%)

### Intervalo de confianza o nivel de confianza ( $1 - \alpha$ )

- $1 - 0.05 = 0.95$  (95%)

### P-valor

- Es el error que real que cometemos al afirmar que existe correlación entre variables.

### Regla de decisión

- Si P-valor  $> \alpha$  = aceptamos H0
- Si pe valor  $< \alpha$  = rechazamos H0
-

**Tabla 17**

*Correlación entre la variable "clima social laboral" y la dimensión "Satisfacción con el ambiente laboral".*

<b>Correlaciones</b>			
		Clima social laboral	Satisfacción con el ambiente laboral
Clima social laboral	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción con el ambiente laboral	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Tabla 18**

*Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson*

<i>Grado de relación según coeficiente de correlación</i>	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: elaboración propia.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El estudio sobre la relación entre el ambiente social de trabajo y la satisfacción con las condiciones laborales de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial en el distrito de Moho, Puno, durante el año 2020, se llevó a cabo a través de la formulación de hipótesis y el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

La hipótesis nula ( $H_0$ ) planteaba que no existe relación entre el clima social de ocupación y la satisfacción con el ambiente de ocupación de los docentes, mientras que la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) sugería Se determinó un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 5%.

Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Pearson de 0.964, el cual es muy cercano a 1, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre el clima social de ocupación y la satisfacción con el ambiente de ocupación de los docentes. Además, el p-valor obtenido fue de 0.000, Lo que sugiere que es sumamente improbable que la correlación observada haya ocurrido por casualidad.

Siguiendo la regla de decisión establecida, dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia ( $\alpha$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Esto implica que hay suficiente Pruebas suficientes para concluir que el clima social laboral tiene una relación significativa con la satisfacción con el ambiente de ocupación de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, para el año 2020.

Estos hallazgos son muy relevantes, ya que destacan el impacto directo del entorno laboral en la percepción de las condiciones de trabajo. ocupación por



parte de los docentes. Por ende, es crucial que la institución tome medidas para mejorar el clima de ocupación, promoviendo un ambiente laboral positivo y cooperativo que promueva la satisfacción y el bienestar de los docentes. Esto no solo mejorará el bienestar del personal, sino que también podría influir favorablemente en la calidad educativa proporcionada por la institución.

## CONCLUSIONES

**Primera:** El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre el clima social laboral y la satisfacción profesional de los docentes en la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno, en el año 2020. A partir de la aplicación de encuestas a 40 docentes de 16 instituciones educativas, los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.995 y un p-valor de 0.000, lo que indica una correlación positiva extremadamente fuerte entre ambas variables. Estos hallazgos evidencian que un entorno de trabajo favorable impacta significativamente en el bienestar y satisfacción de los docentes, lo que, a su vez, puede influir en su desempeño y en la calidad educativa dentro de las instituciones.

**Segunda:** El estudio también analizó la relación entre el clima social laboral y la satisfacción de los docentes respecto al reconocimiento y desarrollo profesional. Los resultados obtenidos, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.969 y un p-valor de 0.000, reflejan una correlación positiva fuerte entre el ambiente laboral y la percepción de reconocimiento y desarrollo profesional. Estos hallazgos destacan la importancia de fomentar un entorno de trabajo saludable y colaborativo que valore y potencie el crecimiento profesional de los docentes, contribuyendo así a su motivación y compromiso en la labor educativa.

**Tercera:** Asimismo, se exploró la relación entre el clima social laboral y la satisfacción con el ambiente de trabajo de los docentes. A través del análisis de encuestas aplicadas a 40 docentes de 16 instituciones educativas, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de



0.964 y un p-valor de 0.000, evidenciando una relación muy fuerte y positiva entre ambas variables. Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer un clima laboral positivo y de colaboración, ya que este influye directamente en la percepción y satisfacción de los docentes con su entorno de trabajo, lo que a su vez puede impactar en su desempeño y en la calidad del servicio educativo.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al Director de la Red Educativa Olas de Lago en Moho, Puno implementar estrategias para fortalecer un entorno laboral positivo y colaborativo. Para ello, se sugiere diseñar programas de integración y trabajo en equipo, establecer un sistema formal de reconocimiento de logros docentes y mejorar la comunicación entre el personal y la administración mediante canales eficientes y accesibles. Estas acciones contribuirán a fortalecer el compromiso y la motivación de los docentes, impactando positivamente en su desempeño y en la calidad educativa de la institución.

**Segunda:** Se recomienda al Equipo Directivo de la Red Educativa Olas de Lago en Moho, Puno fortalecer las iniciativas orientadas al crecimiento profesional de los docentes. Para ello, se sugiere implementar programas de mentoría y acompañamiento pedagógico, brindar oportunidades de formación continua y actualización profesional, así como establecer un sistema formal e informal de reconocimiento del desempeño docente. Estas estrategias permitirán mejorar la percepción de valoración y desarrollo profesional, incrementando la motivación y satisfacción laboral dentro de la institución.

**Tercera:** Se recomienda al Equipo Directivo de la Red Educativa Olas de Lago en Moho, Puno adoptar medidas concretas para mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo de los docentes. Entre las acciones sugeridas se encuentran la optimización de los espacios físicos para garantizar condiciones adecuadas, la implementación de políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal,



y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración. Estas mejoras contribuirán significativamente a elevar la satisfacción y el desempeño de los docentes, beneficiando la calidad del servicio educativo..



## REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2007). *Escala de Satisfacción Laboral para Profesores (ESL-VP)*. TEA Ediciones.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. (2014). *Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices*. Waveland Press.
- Choquejahu Olivera, L. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada San Carlos, 2020 [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21012>
- Economipedia. (2020). *Clima laboral - Qué es, definición y concepto*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Fuentes-Doria, M., et al. (2020). *Metodología de la Investigación. Elaboración de un proyecto*. Editorial El Manual Moderno.



Gómez, D. (2021). Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla).

Recuperado de <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>

Guerrero, G., Figueroa, M., & Muñoz, M. (2018). Comunicación organizacional:

Teoría y estrategia. Pearson Educación.

Gutiérrez Monzón, S. G., Postigo Zumarán, J. E., Álvarez Ankass, R. P., & Nova

Revilla, L. J. (2023). Producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales: un enfoque bibliométrico y de redes.

Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 7(28), 728–744. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.550>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work:

Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación

(6th ed.). McGraw-Hill Education.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work

(Vol. 1). John Wiley & Sons.

Huaita Acha, D., & Luza Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción

laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas.

INNOVA Research Journal, 3(8), 300-312.

Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job

satisfaction. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 7(1), 20-28.

Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (Eds.). (2009). Handbook of individual differences in

social behavior. Guilford Press.



- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1.
- Quesada, J., Zúñiga, M., & Barrantes, G. (2018). *Investigación Científica: Una introducción a la metodología y epistemología de las ciencias sociales*. EUNED.
- Ríos Ramírez, M. (2017). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Editorial Trillas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17th ed.). Pearson Educación.
- Sánchez, A., & Velarde, B. (2019). *Investigación Básica. Un enfoque desde la perspectiva de la ciencia*. Ediciones Universidad de Navarra.



Sánchez Gutiérrez, J., & Sánchez Gutiérrez, A. (2019). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 4(1), 1-16.

Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39.

Tacuri Pinto, A. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020 [Universidad Nacional del Altiplano de Puno].  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21118>

Tintinapon Huayan, K. M. (2022). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los docentes de la UGEL SANTA, Chimbote: 2021 [Universidad Nacional de Trujillo].  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20731>

Vargas Paredes, J., & Sánchez Gutiérrez, A. (2018). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 421-439.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.



# ANEXOS



# Matriz de consistencia



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Clima social laboral y su relación con la satisfacción profesional de los docentes de la red educativa olas del lago en el nivel inicial del distrito de Moho, 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones		Metodología	
General	General	General	Variable independiente (x) Factores que influyen		- Enfoque - Tipo - Nivel - Diseño - Corte	- Cuantitativo - Básica - Descriptivo - No experimental - Transversal
			Dimensiones	Indicadores		
¿Cómo el clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020?	Determinar cómo el clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.	El clima social laboral se relaciona con la satisfacción profesional de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente de trabajo</li> <li>relaciones interpersonales</li> <li>comunicación organizacional</li> <li>reconocimiento y recompensas</li> <li>liderazgo y supervisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 1</li> <li>Ítem 2</li> <li>Ítem 3</li> <li>Ítem 4</li> <li>Ítem 5</li> </ul>	Población y muestra	
			Variable dependiente (Y) Deserción estudiantil		- Población	- 42 docentes
					- Muestra	- 40 docentes
					Técnicas e instrumentos	
					- Técnica	- Encuesta
					- Instrumento	- Cuestionario
					Validez y confiabilidad	
					- Confiabilidad	- Alfa de
					- Validez	- Cronbach
						- Juicio de expertos
¿Cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020?	Determinar cómo el clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.	El clima social laboral se relaciona con la Satisfacción con el ambiente laboral de los docentes de la Red Educativa Olas de Lago del nivel inicial del distrito de Moho, Puno-2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> <li>Satisfacción con las condiciones laborales</li> <li>Satisfacción con el ambiente laboral</li> <li>Satisfacción con el reconocimiento y desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 6</li> <li>Ítem 7</li> <li>Ítem 8</li> <li>Ítem 9</li> </ul>		



# Instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**



**TÍTULO DEL CUESTIONARIO:**

*CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024*

**INVESTIGADOR:**

*JUANA CORIMAYHUA CARCASI*

**FECHA: 12-06-2024**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente,

Por favor, tómese unos momentos para completar este cuestionario que tiene como objetivo conocer su percepción sobre el clima social laboral y su satisfacción profesional en la red educativa Olas del Lago en el nivel inicial del distrito de Moho. Sus respuestas son de gran importancia para nosotros, ya que nos ayudarán a identificar áreas de mejora y a garantizar un ambiente de trabajo satisfactorio para todos los miembros de nuestra comunidad educativa.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el clima social laboral y la satisfacción profesional de los docentes. Por favor, lea cada afirmación con atención y marque la opción que mejor refleje su opinión. No hay respuestas correctas ni incorrectas, simplemente queremos conocer su percepción honesta.

Por favor, responda todas las afirmaciones y asegúrese de marcar una opción en cada una de ellas. Su participación es voluntaria y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial. Le agradecemos de antemano por su colaboración.

¡Muchas gracias!

Escala de calificación	
No estoy de acuerdo en absoluto	1
No estoy muy de acuerdo	2
Neutral	3
Estoy bastante de acuerdo	4
Estoy completamente de acuerdo	5



Cuestionario						
N°	Pregunta	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
1	Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.					
2	Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre compañeros.					
3	El liderazgo y la supervisión en la organización son efectivos y orientados al desarrollo del personal.					
4	Se percibe una distribución justa de las recompensas y reconocimientos dentro de la organización.					
5	En general, estoy satisfecho con el ambiente de trabajo en la red educativa Olas del Lago.					
6	Estoy satisfecho con mis condiciones laborales en la red educativa Olas del Lago.					
7	Me siento valorado y reconocido por mi trabajo como docente en esta institución.					
8	El ambiente laboral en la red educativa Olas del Lago contribuye positivamente a mi satisfacción profesional.					
9	Estoy satisfecho con las oportunidades de reconocimiento y desarrollo profesional que ofrece esta institución.					

*¡Agradecemos tu participación y sinceridad!*



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: *Juana María Conmayhua Carasi*
- 1.2. Validado por: *Dr. Dr. nald o y ana Torres*
- 1.3. Título de la investigación:  
*clima social laboral con la satisfacción profesional de los docentes de la red educativa o las de logo en el nivel inicial del distrito Mollo, 2024*
- 1.4. Nombre del instrumento: *Cuestionario*

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Buena*
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80%*
- V. OBSERVACIONES: *Ninguna*
- LUGAR Y FECHA: *20/08/24*

FIRMA DEL EXPERTO

*Dr. Nery Colorado Aybar*





### ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

## AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21-07-2025

#### 1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUANA CORIMAYHUA CARCASI

Dirección: JR. SAN SALVADOR 1028

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02392792

Teléfono: 946634678 email: juani21763@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CLIMA SOCIAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

DE LA RED EDUCATIVA OLAS DEL LAGO EN EL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MOHO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA SOCIAL LABORAL, SATISFACCIÓN PROFESIONAL, DOCENTES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2?</sup>

1,2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



## 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Titulo     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

## 3. Licencias:

### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

*C. Caceres*

Firma de Autor



huella digital

21-07-2025

Fecha