TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

PILAR GOZME MARRON

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

PILAR GOZME MARRON

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 099-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de mayo del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-000117 presentado por el (la) Bach: **PILAR GOZME MARRON,** con número de DNI 70793313 asignado (a) con código de matrícula 1710100171, de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN 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: **PILAR GOZME MARRON,** con número de DNI 70793313 asignado (a) con código de matrícula 1710100171 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de setiembre 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 Magíster/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: Elaborado por el (la) Bachiller: **PILAR GOZME MARRON,** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	**: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Miembro del Jurado	**: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Miembro del Jurado	**: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor de Tesis	**: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

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

Fecha	**: Jueves 22 de mayo del 2025**
Hora	**: 02:00 pm**
Lugar	**: Aula N°309 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 de **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron antes 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.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Jover Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cc/Archv.EPG (01)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 967-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 8489, Presentado por el (a) Bachiller **PILAR GOZME MARRON**, con número de DNI **70793313** y con Código de matrícula N.° **1710100171**, quien solicita **MODIFICACIÓN DE TITULO Y** cambio de **JURADO Y ASESOR** del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PARA PROVINCIA DE SANDIA EN EL AÑO 2020. Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 8489, el **Bach: PILAR GOZME MARRON**, solicita MODIFICACIÓN DE TITULO y cambio del **JURADO Y ASESOR** del Comité de Investigación de la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PARA PROVINCIA DE SANDIA EN EL AÑO 2020.** Aprobado con Resolución Directoral N.° 710-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 10 de Junio del 2021, en el que se le asignó como PRIMER MIEMBRO al DR. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA y ASESOR al Dra. AMALIA PEREZ ABARCA, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo..

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 10 de Junio del 2021, registrado en el Folio N°2488 del 22 de Abril del 2021 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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:

PRIMERO. - ACEPTAR EL (A) MODIFICACIÓN DE TITULO DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 710-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 10 de Junio del 2021 en el título del proyecto, debe consignarse correctamente como: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023.**

SEGUNDO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 029-2024-USA-EPG/UANCV, para su revisión de la Tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023** presentado por el (a) **Bach: PILAR GOZME MARRON**, de la maestría en: EDUCACIÓN, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro	**: DR. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Segundo Miembro	**: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor (a)	**: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

TERCERO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

CUARTO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO DIRECCIÓN JULIACA

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0029-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de enero del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 1594, Presentado por el (a) Bachiller **PILAR GOZME MARRON**, con número de DNI **70793313** y con Código de matrícula N.° **1710100171**, quien solicita cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DELDISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023 Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 1594, el **Bach: PILAR GOZME MARRON,** solicita el cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DELDISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° 710-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 10 de junio del 2021, en el que se le asignó como Presidente al Mgtr. JORGE JAVIER MENDOZA MONTOYA, Primer miembro al Dr. EDWIN FLORES CASTILLON, Segundo miembro al M.Sc. JUSTINIANO TUMI CARI, y Asesor al Mgtr. RONALD CHAMBI INCA el mismo que se cambia por no terner vinculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de Abril del 2021, registrado en el Folio N° 2488 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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 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:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DELDISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023** presentado por el (a) **Bach: PILAR GOZME MARRON**, de la maestría en: EDUCACIÓN, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro	**: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Segundo Miembro	**: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor (a)	**: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ ESCUELA DE POSGRADO DIRECCIÓN JULIACA

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ ESCUELA DE POSGRADO JULIACA

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 710 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Junio 10

VISTOS:
El Registro N° **2488** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la **MAESTRIA** en: **EDUCACIÓN,** mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** del Jurado revisor del Proyecto de Tesis **INFUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PHARA PROVINCIA DE SANDIA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. GOZME MARRON PILAR, con** número de DNI **70793313** y con Código de matrícula Nº **1710100171,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, **Sede central de Juliaca.**

CONSIDERANDO:
Que, el (a) **Bach. GOZME MARRON PILAR,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **INFUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PHARA PROVINCIA DE SANDIA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. GOZME MARRON PILAR,** para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **22 DE Abril del 2021,** se ha registrado en el Folio N° **2488** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/**Maestro** y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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 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:

PRIMERO. - APROBAR el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA,** Titulado: **INFUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PHARA PROVINCIA DE SANDIA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. GOZME MARRON PILAR, con** número de DNI **70793313** y con Código de matrícula Nº **1710100171,** para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** y Siendo **Asesorado** por el (a) **Mgtr. RONALD CHAMBI INCA,** y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	**Mgtr. JORGE JAVIER MENDOZA MONTOYA**
Primer Miembro	:	**Dr. EDWIN FLORES CASTILLÓN**
Segundo Miembro	:	**M.Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI**

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Felix C. Ochatoma Paravicino
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MGTR. LUIS CHAYNA AGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG – 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP/a/vqy

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
turnitin Página 1 de 111 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:600681929
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

PILAR GOZME MARRON

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INIC...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:600681929

Fecha de entrega
16 jun 2026, 22:58 GMT-5

Fecha de descarga
17 jun 2026, 11:32 GMT-5

Nombre del archivo
T036_70793313_M.docx

Tamaño del archivo
11.8 MB

101 páginas

15.824 palabras

93.155 caracteres

turnitin Página 1 de 111 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:600681929
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

24% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
10% Publicaciones
21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Gozme Marron, Pilar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70793313
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-2858-5667
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Apaza Chirinos, Enrique Genaro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la Educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA** País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Coasa **Coordenadas:** Latitud: -13.9866 Longitud: -70.01722 https://maps.app.goo.gl/25TCkLpwtUfRcq6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2023 – Mayo del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ciencias Sociales** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 **Ciencias de la Educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD ANDINA TÉCNICO CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo PILAR GOZME MARRON, identificado con DNI Nro. 70793313 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN,

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

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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 suyas 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 02 de JUNIO del 2025



Firma del Asesor (obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo incondicional.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a dios, a mis padres y mi familia.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2

1.2.1. Problema general 2

1.2.2. Problema específico 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.4. OBJETIVOS 4

1.4.1. Objetivo general 4

1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.7. HIPÓTESIS 5

1.7.1. Hipótesis general 5

1.7.2. Hipótesis específica 5

1.8. VARIABLES E INDICADORES 6

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 8

2.1.1. A nivel internacional 8

2.1.2. A nivel nacional 9

2.1.3. A nivel local 11

2.2. BASES TEÓRICAS 13

2.2.1. Cultura organizacional 13

2.2.2. Satisfacción laboral 17

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 22

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 22

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 23

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 23

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 23

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA. 24

3.6.1. Población 24

3.6.2. Muestra 24

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 25

3.7.1. Técnica de la investigación 25

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 26

3.8.1. Validación de los instrumentos 26

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 26

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 27

3.9.1. Diseño estadístico 27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS 28

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 47

4.2.1. Prueba de hipótesis general 47

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1 48

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2 50

4.2.4. Prueba de hipótesis específico 3 51

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 52

CONCLUSIONES 56

RECOMENDACIONES 58

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 59

ANEXOS 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables de la cultura organización y la satisfacción laboral de los docentes 7

Tabla 2 Numero de docentes en el sistema educativo del nivel inicial de Coasa al año 2023 24

Tabla 3 Nivel de confiabilidad de Alpha de Cronbach 27

Tabla 4 Comportamiento del docente en la cultura organizacional 28

Tabla 5 Comunicación y equidad organizacional del docente en la cultura organizacional 31

Tabla 6 Actitud del docente en la cultura organizacional 35

Tabla 7 Significación de tareas en la satisfacción laboral 38

Tabla 8 Condiciones de trabajo para la satisfacción laboral 41

Tabla 9 Beneficios laboral de la satisfacción laboral 44

Tabla 10 Contrastación de hipótesis general por Rho de Spearman 48

Tabla 11 Contrastación de hipótesis especifica 1 por Rho de Spearman 49

Tabla 12 Contrastación de hipótesis especifica 2 por Rho de Spearman 50

Tabla 13 Contrastación de hipótesis especifica 3 por Rho de Spearman 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comportamiento del docente en la cultura organizacional 29

Figura 2 Comunicación y equidad organizacional del docente en la cultura organizacional 32

Figura 3 Actitud del docente en la cultura organizacional 36

Figura 4 Significación de tareas en la satisfacción laboral 39

Figura 5 Condiciones de trabajo para la satisfacción laboral 42

Figura 6 Beneficios laboral de la satisfacción laboral 45

RESUMEN

En el presente estudio ha sido desarrollado a partir del objetivo de analizar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023. El análisis se orientó desde el enfoque cuantitativo, con método análisis-sintético, el nivel corresponde al explicativo, diseño no experimental, el tipo descriptivo-correlacional. En cuanto a la muestra fue establecida no probabilístico de tipo censal, la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Resultados: el 54.8% considera importante mantener comunicación con un tono de voz, el 58.1% indica estar en desacuerdo en cuanto al acceso a recursos educativos, el 54.8% indica estar en desacuerdo sobre actividades de colaboración. Concluyo: se evidencia que existe desafíos en la cultura organizacional, la participación y colaboración, la satisfacción laboral, y los incentivos y reconocimiento en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya.

Palabras claves: actitud, cultura organizacional, comportamiento, comunicación, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present study has been developed from the objective of analyzing the relationship between organizational culture and job satisfaction in teachers in the initial level educational institution of the district of Coasa, Carabaya, 2023. The analysis was approached from the quantitative approach, synthetic analysis method, the level corresponds to the explanatory, non-experimental design, the type of corresponds to the descriptive-correlational. The sample was established as a non-probabilistic census sample, the survey technique and the questionnaire instrument. Results: 54.8% consider it important to maintain communication with a tone of voice, 58.1% indicate disagreement regarding access to educational resources, 54.8% indicate disagreement on collaborative activities. Conclusion: It is evident that there are challenges in the organizational culture, participation and collaboration, job satisfaction, and incentives and recognition in the initial level educational institution in the district of Coasa, Carabaya.

Key words: attitude, organizational culture, behavior, communication, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La dinámica de la formación no solo se circunscribe a la entrega de ilustraciones; también abarca un complejo entramado de interacciones humanas que contribuye en la ocupación laboral y el bienestar emocional de los educandos. En la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, en el año 2023, estos aspectos cobran una relevancia excepcional, ya que el desenvolvimiento de una institución educativa posee sus bases en el conglomerado de valores diarios, conocimientos y creencias y todo ello se agrupa en el denominado cultura organizacional, es decir que en esta parte se consideran las bases de la autodidactica y desarrollo de los niños y se emerge como un factor determinante que moldea las percepciones y experiencias de los educadores en su quehacer diario. Por tanto, es esencial explorar cómo esta cultura interna impacta en la satisfacción laboral de los educandos, entendida como su grado de contento y realización en el entrenamiento de sus funciones.

La cultura organizacional en una institución educativa comprende sus valores, normas, tradiciones y estructuras de poder que configuran el ámbito laboral y las asociaciones entre los integrantes de la asociación educativa. En el caso específico de Coasa, Carabaya, es decisiva comprender cómo estos componentes influyen en la representación en que los docentes descubren su labor y en su grado de satisfacción con ella. La satisfacción laboral, por su parte, se relaciona estrechamente con la motivación, el compromiso y la eficacia de los educadores, así como con la aptitud de la enseñanza impartida.

Por consiguiente, esta indagación se propone indagar en la interacción entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los educandos, durante el año 2023. Se pretende identificar los valores predominantes, las prácticas

institucionales y las relaciones de poder dentro de la escuela, así como su impacto en la percepción y bienestar de los docentes. A través de un enfoque multidisciplinario, se buscará comprender cómo estas dinámicas organizacionales intervienen en la motivación, el compromiso y la efectividad de los educadores en su labor pedagógica.

Los derivaciones de este estudio no solo suministran una perspicacia más insondable de los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los instructivos en la institución educativa de nivel inicial de Coasa, Carabaya, sino que también utiliza de base para el diseño de estrategias y políticas que originen un entorno laboral más fuerte y fructuoso para los educadores. Asimismo, se espera que este trabajo contribuya al enriquecimiento del debate académico sobre la categoría de la cultura organizacional en el escenario educativo y su marca en la calidad de la enseñanza y el bienestar de los educandos. Es por ello que el presente estudio se capitula en cuatro partes que son las siguientes:

El texto describe la estructura y contenido de un proyecto de indagación, fragmentado en varias secciones. En la sección I se establecen los semblantes generales, incluyendo la exposición del problema, enunciación del planteamiento, objetivos, justificación, limitaciones, hipótesis, y definición de variables. La sección II aborda el marco teórico, presentando antecedentes y bases conceptuales relevantes. La sección III particulariza la metodología de investigación, describiendo el enfoque, método, diseño, población, técnicas y efectos manejados. En la sección IV se presentan y consideran los resultados obtenidos, incluyendo el proceso de prueba de hipótesis, discutiendo sus implicaciones y ofreciendo recomendaciones. En conjunto, este esquema

proporciona una guía exhaustiva sobre la investigación, desde la identificación del problema hasta la discusión de resultados y sus aplicaciones prácticas.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La indagación se enmarca dentro de un contexto global donde la disposición de la educación y la fortuna de los educadnos son temas de preocupación creciente. Así, se ha destacado la necesidad de una cultura organizacional positiva en los establecimientos educativos para garantizar la satisfacción laboral de los educandos y, por consiguiente, la calidad de la enseñanza. Además, las organizaciones cada vez se hacen más competitivas ya que buscan especializar su trabajo en las áreas posibles con la intención de certificar productos y servicios de calidad. Sin embargo, se ha observado que en muchos casos la cultura organizacional puede ser defectuoso, especializada por falta de apoyo, comunicación infructífera, y estructuras jerárquicas rígidas, lo que puede generar estrés laboral, desmotivación y desgaste profesional en los educadores.

A nivel nacional, en Perú, la situación no es ajena a estas problemáticas. Las instituciones educativas enfrentan desafíos relacionados con la gestión administrativa, la infraestructura, la capacitación docente y la satisfacción laboral, además, el personal de un centro educativo se ve afectado por diversos elementos asociados a la naturaleza polifacética de su labor educativa. Estos

elementos pueden incluir los estilos de liderazgo institucional, las interacciones con los compañeros y el trato con los padres de los alumnos, entre otros. Tales factores pueden conformar sus actitudes y respuestas hacia su propia institución. En particular, en zonas rurales como el distrito de Coasa, Carabaya, existen dificultades adicionales ya que la ausencia de recursos, el aislamiento geográfico y las condiciones socioeconómicas desfavorables, lo que podría afectar aún más la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los instructivos. Estos factores influyen en la calidad brindada, afectando directamente el perfeccionamiento y el futuro de los niños en edad inicial.

A nivel local, en la jurisdicción de Coasa, Carabaya, la situación problemática se agudiza debido a la especificidad de las condiciones contextuales. Los establecimientos educativos de nivel inicial afrontan retos únicos, como la atención integral de niños en una etapa decisiva de su progreso, el involucramiento activa y la adaptación de los programas educativos a la realidad local. Estos aspectos están influidos por la cultura organizacional, que a su vez puede verse afectada por factores como la tradición, la identidad cultural y las praxis de gestión educativa locales. Además, la satisfacción laboral de los educativos esta influenciada por la percepción de reconocimiento social, las condiciones de compromiso y las oportunidades de crecimiento competitivo en un entorno rural como Coasa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo el comportamiento que tiene los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?

¿Cómo la comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?

¿Cómo las actitudes que posee los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El interés en este tema nace de diversas razones. Algunas provienen de experiencias personales, mientras que otras se deben a motivaciones prácticas o institucionales. La cultura organizacional de una institución desempeña un papel clave en la experiencia profesional de los docentes, ya que afecta aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones entre colegas y las oportunidades de crecimiento profesional. Por esta razón, es crucial entender cómo esta cultura interna afecta la satisfacción laboral de los educadores y, en consecuencia, la disposición de la enseñanza que ofrecen.

La investigación está orientada a que se promueva el reconocimiento, la participación y el apoyo mutuo, consigue favorecer elocuentemente al progreso competitivo y personal de los instructores, así como al ambiente de aprendizaje en el aula. Además, la investigación sobre este tema es relevante para entender para qué se deben implementar cambios o mejoras en las políticas y prácticas

educativas. Esto, a su vez, contribuye a la retención del talento docente, el adelanto de la calidad educativa y el bienestar escolar.

Por último, a partir de una orientación cuantitativa que consiente un análisis del fenómeno mediante datos estadísticos, donde mediante el planteamiento del problema busca profundizar el fenómeno de estudio, ello fue tratado desde la técnica e instrumento de investigación que permitió analizar.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar el comportamiento que tiene los docentes y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Determinar la comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Determinar las actitudes que posee los docentes y su relación con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de esta indagación se encuentra en su cabida para provocar un impacto efectivo en varios aspectos. Al entender la cultura organizacional de una institución y su correspondencia con la satisfacción laboral de los

educandos, podemos ver cómo esta interacción influye directamente en el entorno educativo, lo que a su vez afecta el aprendizaje y el perfeccionamiento de los niños pequeños. En otras palabras, al mejorar la cultura dentro de la organización y fomentar la satisfacción laboral de los docentes, se puede repercutir claramente en la calidad pedagógica que reciben los escolares, instituyendo así una base consistente para su desarrollo futuro.

Además, en cuanto al alcance del estudio está orientado a analizar la cultura organizacional en el que trata las dimensiones del comportamiento, comunicación y actitudes, en cuanto a la satisfacción laboral de los educadores, refiere a las extensiones de tareas, trabajo y beneficio.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación comprende a la etapa de recojo de averiguación, donde la unidad de análisis no quieren ser partícipes del estudio, lo que limito el recojo de datos para el análisis.

En cuanto a la delimitación esta se encuentra en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

La cultura organizacional que tienen los docentes tiene una relación directa con la satisfacción laboral en institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

1.7.2. Hipótesis específica

El comportamiento que tiene los docentes se relaciona directamente con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

La comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes se relacionan con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Las actitudes que posee los docentes se relacionan con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: cultura organizacional

Variable 2: satisfacción laboral

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables de la cultura organización y la satisfacción laboral de los docentes

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Comportamiento	Conductas Expresiones Uso del lenguaje	Ordinal
	Comunicación y equidad organizacional	Recompensa del esfuerzo académico Trato equitativo y justicia organizacional Desarrollo académico	
	Actitudes	Trabajo - tiempo Individualismo Cambio	
Variable	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala de medición**
Satisfacción laboral	Significación de tareas	Disposiciones al trabajo Logro con esfuerzo Realización de las actividades	Ordinal
	Condiciones de trabajo	Evaluación de trabajo Disponibilidad de elementos materiales Actividad laboral amena	
	Beneficios económicos	Remunerativo Incentivo económico por su esfuerzo	

Nota: la tabla señala las variables, dimensiones e indicadores. Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

En la perspectiva de Vargas & Flores, (2020) quienes realizan un estudio donde formularon determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral. Aplico la metodología del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Seguidamente concluye con lo siguiente: indican un conocimiento efectivo de la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. La supervisión y las relaciones humanas son los principales predictores del desempeño, seguidos por el logro y el aprendizaje organizacional. Además, se identificaron diferencias de género, donde para los sujetos el estatus social es relevante, mientras que, para las mujeres, la dirección y la integración estratégica son más influyentes.

En la universidad Politécnica Salesiana el autor Iñiguez, (2023) público un estudio; lo cual su propósito se basó en determinar la medida en que la cultura organizacional de la institución influye en la satisfacción laboral. Por tanto, aplico la metodología de una dirección cuantitativa, no experimental, con diseño correlacional. Concluyo con lo siguiente: los aspectos de la cultura organizacional posee una atribución en la satisfacción laboral de sus docentes,

se identificaron aspectos para mejorar asociación con la cultura organizacional, destacando el encargo y la adaptabilidad como fortalezas, mientras que la consistencia y la misión fueron áreas de mejora, fundamentales para la filosofía institucional, también reveló una percepción positiva de satisfacción laboral entre los educandos, especialmente en la enseñanza y las relaciones interpersonales.

El autor García et al., (2020) cuyo propósito fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores público de dicha institución. Esta investigación aplico la metodología correlacional y descriptiva, con diseño no experimental y transeccional, Concluyo con lo siguiente: la cultura organizacional se determina por tradiciones arraigadas y una jerarquía definida, con apoyo entre el personal más antiguo y los recién llegados. Sin embargo, hay discrepancias en cuanto a la fomento de la iniciativa individual y colectiva, así como en la implementación de proyectos innovadores.

En la Universidad de Pamplona se publicó una investigación por Cardozo, (2019) tuvo como intencion conocer la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en educadores, esta investigación aplico la metodología cuantitativa, descriptiva y transversal. Concluyo con lo siguiente: ambos se influyen mutuamente, aunque el clima organizacional no es determinante por completo. Se identificaron factores como seguridad, incentivos financieros y participación en la elección de decisiones como influyentes en el clima laboral y la satisfacción.

2.1.2. A nivel nacional

Según Calderón, (2018) el objetivo fue determinar el vínculo entre cultura organizacional y satisfacción en el labor; cuya metodología fue cuantitativa con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Llego a la siguiente

conclusión: Se descubrió un vínculo significativo entre la naturaleza de la cultura organizacional y la satisfacción en el personal administrativo. De los participantes, el 49% era de una cultura organizacional de tipo Clan, y el 71% expresó su satisfacción con su labor. No obstante, no se identificó una correlación relevante entre la cultura del Clan y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, se detectó una correlación relevante entre la cultura organizacional de tipo Adhocracia y la satisfacción en el trabajo, mientras que no se detectó una relación.

Para Anaya (2018) en lo cual tuvo como intención determinar el vínculo existente entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes. Este estudio tuvo como metodología de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional. Por consiguiente, llego a la siguiente conclusión: muestra conexiones relevantes entre varios elementos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en escuelas. Se observó una correlación moderada entre la cultura de la organización y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, aspectos como la afirmación del atrevimiento, la comunicación e imparcialidad, la ingenuidad de los directivos, y el liderazgo en el encargo presentaron correlaciones más bajas.

El autor Rojas & Távara, (2017) donde el objetivo de establecer el vínculo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Por tanto, aplico la metodología cuantitativa, con diseño de tipo no experimental transversal. Concluyo con lo siguiente: se observa una asociación efectiva directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los valores institucionales contribuyen a la identificación de los trabajadores. Además, la apariencia constante del carisma marista y las normas institucionales influyen

efectivamente en la satisfacción laboral, al igual que la identidad institucional y el nivel de comunicación, que proporciona canales permanentes de interacción entre el personal.

Según el estudio que realizo Mas Vilchez, (2021) cuyo objetivo fue establecer el nivel de vínculo entre la cultura organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, este estudio cuenta con la metodología de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Concluyo con lo siguiente: se ha encontrado una asociación directa, moderada y demostrativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, indicando en un 48.3% de asociación entre eficiencia y satisfacción laboral se atribuye a estas variables.

2.1.3. A nivel local

Según Fernandez, (2018) cuyo propósito se basó en establecer dicha correspondencia entre el clima organizacional y satisfacción laboral en personal docente. La sistemática que aplico fue orientada en lo cualitativo, tipo básica, de nivel descriptivo y de diseño correlacional transversal. Este estudio concluyo con lo siguiente: se encontró una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de r=0.705**, p≤0.05. Conjuntamente, se observaron correlaciones positivas notables entre la satisfacción laboral y varias dimensiones del clima organizacional, como la autonomía (r=0.701**, p≤0.01), el apoyo (r=0.725**, p≤0.05), la equidad (r=0.725**, p≤0.01) y la innovación (r=0.731**, p≤0.01). También se identificaron correlaciones positivas moderadas con las dimensiones de cohesión (r=0.581**, p≤0.01), confianza (r=0.581**, p≤0.01) y presión (r=0.604**, p≤0.01), mientras que la dimensión de reconocimiento mostró una correlación positiva más débil

(r=0.483, p≤0.01). Estos resultados destacan la relevancia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los instructivos.

En la Universidad Nacional del Altiplano el autor Ponce, (2019) en lo cual su intención fue determinar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los educativos. Asimismo, aplico la metodología de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal con una dirección cuantitativa. Este estudio concluyo con lo siguiente: Se ha identificado una moderada correlación positiva entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional respecto a la satisfacción laboral. Además, se encontró una fuerte conexión positiva entre el sentido de pertenencia e identidad institucional y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, existe una relación negativa débil entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral. En general, se confirma una alta correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, respaldada por datos estadísticos con valores de ^{2} = 26.640 y = 0.631.

En la Universidad Nacional de San Agustín se informó un estudio; cuyo autor fue Choquehuanca, (2017) este estudio tuvo como propósito, establecer el grado de correlación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Llego a la siguiente conclusión: Se halló una fuerte correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la IEP Nº70660 de Juliaca en 2015. Las carencias en el clima organizacional, como la falta de apoyo, comunicación horizontal deficiente, presión laboral y desigualdad, se asocian con la insatisfacción de los docentes. La percepción del clima organizacional por parte de los docentes es considerada regular, debido a la falta de acciones que promuevan el trabajo en equipo, el apoyo, la

comunicación horizontal y la equidad, afectando negativamente su identificación con la institución.

En la Universidad Nacional del Altiplano se publicó una revista innova educación; cuyo autor es Ruelas et al., (2022) su propósito fue determinar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. La sistemática aplicada fue deductiva, de tipo correlacional, de diseño no experimental, de tipo transeccional, con un enfoque cuantitativo. Concluyo con lo siguiente: Se ha encontrado una relación moderada entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en cuanto a la satisfacción laboral. Además, existe una relación fuerte entre el sentido de pertenencia e identidad institucional y la satisfacción en el trabajo. En contraste, hay una conexión negativa entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral. También se destaca una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional es un anómalo extenso que comprende a administrativos internos y externos, y se edifica socialmente, del mismo modo afecta el beneficio característico y colectivo, así como las percepciones de la distribución, la cultura organizacional incluye prácticas de producción simbólica que influyen en estas dinámicas (Méndez, 2019). Para Cori (2022) es la percepción que tienen los individuos que trabajan en una organización, ya sea directa o indirectamente, de las características del entorno laboral, estas percepciones se pueden interpretar y analizar para crear conocimientos de la cultura laboral que se traducen en actuaciones específicos que tienen un impacto

en la formación en su conjunto. La cultura organizacional se compone del entorno físico de la organización, el entorno estructural, el entorno social, el entorno personal y el procedimiento organizacional.

2.2.1.1. Comportamiento

Los comportamientos son cómo las personas se comportan y se comportan en sus vínculos cotidianas, es decir que son los métodos participativos que dan vida a las ordenaciones y se perfeccionan con la locomoción de averiguación, el lenguaje, los rituales, las expresiones y manifestaciones, el respeto y etc. (Méndez, 2019). Por parte de Arone (2022) se encarga de las interacciones mutuas entre individuos y las organizaciones que influyen en ellos, es esencial para aquellos que trabajan con instituciones, ya que permite comprender y dirigir adecuadamente las dinámicas internas, a las organizaciones se reconoce que son los individuos y equipos dentro de ellas los que manifiestan comportamientos específicos, por lo tanto, liderar una organización implica comprender y guiar las interacciones humanas en su interior. En el marco del comportamiento se muestran los siguientes:

1. Conductas: una variedad de factores, comprendidos los procesos cognitivos y emocionales individuales, así como las normas sociales y las estructuras organizativas, tienen un impacto en la conducta, además, el comportamiento puede ser explícito o implícito, consciente o inconsciente, lo que complica el análisis (Freixa, 2003).
2. Expresiones: Las expresiones son la base de la comunicación no verbal, un lenguaje universal que nos permite expresar lo inexprimible y mejorar nuestras interacciones, son una parte importante de lo que nos hace humanos y una

fuente inagotable de belleza, profundidad y significado en nuestras vidas (A. Fernandez et al., 2007).

3. Uso del leguaje: El lenguaje es un medio esencial para la expresión, la comprensión y la comunicación entre las personas, desde la comunicación cotidiana hasta la creación de obras maestras literarias, su capacidad para dar forma a nuestras experiencias y establecer puentes entre individuos, culturas y sociedades es lo que le da poder (Ríos, 2010).

2.2.1.2. Comunicación y equidad organizacional

Se refiere a la representación en que se lleva a cabo la declaración interna y externa dentro de la institución, buscando establecer un procedimiento ecuánime y ecuánime que facilite la composición de todos los miembros de la comunidad pedagógica. Además, es importante utilizar la comunicación para documentar el progreso auténtico del establecimiento, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del servicio pedagógico a lo largo del tiempo (Cori, 2022). Mientras tanto Peiró & Bresó (2012) señala que la comunicación efectiva y equitativa es esencial para establecer un ambiente de trabajo justo y colaborativo donde todos los trabajadores sean valorados y respetados, las organizaciones puede generar una cultura que promocione la igualdad de oportunidades y el éxito para todos sus miembros al dar prioridad a la equidad en la comunicación.

1. Recompensa frente al esfuerzo académico: Para fomentar una mentalidad de crecimiento y una motivación intrínseca, las recompensas que se enfocan en el esfuerzo, la mejora y la responsabilidad con el proceso de aprendizaje pueden ser más efectivas, reconocer el esfuerzo y el progreso de los

educandos, sin importar los resultados, puede fomentar una mayor confianza, autoestima y perseverancia en el salón de clases (Vera et al., 2021).

2. Trato equitativo y justicia organizacional: La justicia organizativa se describe como la clarividencia que tienen los personales de la equidad y la injusticia en el escenario de trabajo dentro de su organización (Omar, 2006). La relevancia de este aspecto se encuentra en que el conjunto de providencias y prácticas organizacionales descubiertas como justas o injustas puede provocar una serie de reconcomios, conmociones y resistencias negativas en los empleados. Esto, a su vez, afecta su comportamiento hacia su trabajo, sus superiores, sus colegas y la organización en general (Patlán et al., 2014). Y por otro lado la iniciación primordial para fundar sociedades justas e inclusivas donde todos puedan vivir con dignidad y desenvolver su máximo permisible es el trato equitativo (López, 2005).
3. Desarrollo académico: el desarrollo académico es un proceso perpetuo y interdisciplinario que abarca mucho más que la ganancia de instrucciones y destrezas, se trata de un viaje de perfeccionamiento personal, intelectual y profesional que implica explorar, descubrir y expandir la mente y las habilidades de cada persona (Zorrilla, 2013).

2.2.1.3. Actitudes

Las informaciones sobre las actitudes, basadas en el procedimiento dentro de una organización, pueden considerarse como señales valiosas que reflejan cómo actúan los empleados. Estas señales nos ofrecen información crucial sobre su comportamiento, ya sea positivo o negativo (Arone, 2022). En un enfoque más heurístico, las actitudes solo pueden considerarse parte de las representaciones sociales si se consideran representaciones con historia,

relacionados con la actividad de los grupos y arraigados en la cultura y la vida social (Parales & Vizcaíno, 2007).

1. Trabajo – tiempo: El trabajo y el tiempo están intrínsecamente entrelazados en la experiencia humana, ya que lograr un equilibrio saludable entre el compromiso laboral y el disfrute del ocio es crucial para la fortuna personal y la armonía frecuente de la sociedad (Gomes & Elizalde, 2009).
2. Individualismo: El individualismo enfatiza la importancia de la autonomía, la independencia y el valor del individuo como una entidad independiente, un hecho importante es que se opone al colectivismo, que prioriza el bienestar del grupo sobre los intereses individuales, por ello el individualismo sostiene que cada sujeto es responsable de su propio destino y tiene el derecho a legir decisiones basadas en sus propias necesidades, deseos y valores (Galván, 2014).
3. Cambio: El cambio es un factor al que recurren las organizaciones para sobrevivir ante ambiente cada vez más fluido y competitivos, dentro de los elementos que impulsan el cambio se incluyen aquellas circunstancias en las que las organizaciones pueden identificar una carencia, es decir, reconocen la necesidad de mejorar o ajustar aspectos tecnológicos, estructurales, culturales y de recursos humanos (Gómez, 2021).

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo facilita la incorporación de personal competente, eficiente, proactivo y contento con su labor en la ordenación, lo que a su vez favorece a cumplir con las principales intenciones de producción. Cuando hablamos de satisfacción laboral, estamos señalando un aspecto fundamental que debe ser evaluado de manera regular en cualquier empresa u

organización (Arone, 2022). Desde la concepción de Cabanilla et al., (2022) se considera generalmente como el estado emocional del individuo respecto a sus circunstancias de compromiso.

2.2.2.1. Satisfacción de tareas

La satisfacción de tareas alude al nivel en que los individuos se sienten satisfechas y realizadas con las actividades que realizan en su trabajo o en otros aspectos de sus vidas, además las personas pueden encontrar más compromiso, motivación y bienestar general cuando se sienten satisfechas con sus tareas (Cavalcante, 2004).

1. Disposiciones al trabajo: La disposición al trabajo es un factor vital que influye tanto en el éxito como en la satisfacción en el trabajo, ya que el éxito y la productividad de las organizaciones, así como el bienestar individual y profesional de los sujetos, pueden ser significativamente mejorados manteniendo una actitud positiva y comprometida hacia el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).
2. Logra con esfuerzo: hace referencia al verdadero y duradero éxito depende del trabajo duro, la perseverancia y la determinación, es un recordatorio poderoso de que nuestras metas más ambiciosas y gratificantes con frecuencia requieren un esfuerzo significativo, pero que cada paso en el camino vale la pena en la búsqueda de nuestros sueños (Dietz, 2012).
3. Realización de las actividades: dado que implica llevar a cabo tareas, responsabilidades y pasatiempos que aportan al logro de propósitos y al bienestar general, la realización de las actividades es un aspecto esencial de la vida habitual de los sujetos, ya sea en el escenario laboral, educativo,

individual o social, esta práctica es esencial en varios aspectos de la vida (Barros & Verdejo, 2001).

2.2.2.2. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son cruciales para la salud, la seguridad y el ventura de los trabajadores en cualquier ámbito laboral, es decir que se refieren al conjunto de circunstancias y entornos en los que se realizan las tareas laborales, que incluyen aspectos físicos, psicológicos y sociales (Sabastizagal et al., 2020). Unas condiciones de trabajo adecuadas no solo son esenciales para asegurar la salud y la seguridad de los practicantes, sino que todavía pueden apalear un impacto demostrativo en su productividad, satisfacción laboral y calidad de vida en general, esto incluye cosas como la iluminación, la ventilación, la temperatura, el espacio de trabajo, la carga de compromiso, la flexibilidad horaria y el apoyo social y emocional (Sousa, 2012).

1. Evaluación de trabajo: la evaluación del trabajo es una parte sustancial de la comisión de recursos humanos que favorece a los contratantes y a los empleados. proporciona oportunidades para el crecimiento profesional, el mejor desempeño y el éxito frecuente de la ordenación, por lo tanto, es necesario que los proveedores realicen evaluaciones de trabajo de manera regular y cuidadosa, en las que se prioriza el crecimiento y el bienestar de sus empleados (Matabanchoy et al., 2019).
2. Disponibilidad de elementos materiales: los bienes materiales mejoran el bienestar y la prosperidad general de la sociedad cuando están disponibles en abundancia y son accesibles para todos, tal es el caso del acceso a alimentos saludables, viviendas seguras y cuidado médico de alta disposición

consigue ayudar a comprimir la pobreza, la desigualdad y mejorar la salud física y mental de los sujetos (Andrés et al., 2010).

3. Actividad laboral amena: la realización de tareas o funciones en el entorno de trabajo de una manera placentera, agradable y satisfactoria se conoce como actividad laboral amena, cuando la actividad laboral es agradable, los empleados disfrutan de lo que hacen, se sienten motivados y están comprometidos con sus responsabilidades, lo que puede resultar en un aumento en la productividad y la satisfacción en el trabajo (Acosta, 2006).

2.2.2.3. Beneficios económicos

Los resultados positivos que surgen de una determinada actividad, inversión o política y que tienen un impacto directo en la fortuna financiera y material de los individuos, empresas o países se conocen como beneficios económicos, estos beneficios pueden manifestarse de una variedad de maneras y cubrir una amplia variedad de sectores económicos (Figueroa et al., 2019). Por su parte Viloria (2006) sostiene que es importante tener en cuenta que los beneficios económicos pueden no ser iguales entre todos las secciones de la sociedad, la desigualdad de ingresos, la exclusión social y la discriminación pueden limitar el acceso a los beneficios económicos para ciertos grupos de personas, lo que puede perpetuar las disparidades socioeconómicas y debilitar la cohesión social. Por tal sentido también se menciona a dos aspectos importantes:

1. Remunerativo: En las relaciones laborales, el aspecto remunerativo se refiere a la forma en que un trabajador recibe una compensación financiera por su trabajo, además es primordial para originar la satisfacción y el compromiso de

los personales en el lugar de trabajo, así como para garantizar una compensación justa por el trabajo realizado (Pardo et al., 2011).

2. Incentivo económico por su esfuerzo: Los incentivos económicos son una herramienta poderosa para impulsar el comportamiento humano y promover objetivos específicos en una variedad de situaciones, por lo cual es crucial crear estos incentivos con cuidado y pensar en sus posibles repercusiones para asegurarse de que alcancen los resultados esperados sin causar alteraciones no deseadas en el comportamiento o el mercado (Gorbanef et al., 2009).

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Con relación a la dirección de la indagación, se procedió a seguir el método cuantitativo con el propósito de tener datos definidos, como el autor Babativa (2017) sostiene que la indagación cuantitativa en el contorno social ve la situación como algo estable pero que puede cambiar con el tiempo. Además, esta metodología permite que el intelectual mantenga una actitud imparcial, al identificar las relaciones de causa y efecto entre distintas variables. Su enfoque va de lo específico a lo general, a partir de la enunciación del problema y la hipótesis, lo que le permite anticipar cómo se relacionan la teoría y la experiencia observada.

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento de la exploración se procedió a aplicar el analítico – sintético. Por ello se considera como el análisis descompone un todo en segmentos y examina sus relaciones y propiedades, mientras que la síntesis combina estas partes para descubrir relaciones generales, juntos forman una unidad dialéctica denominada método analítico-sintético, que informa las etapas de la investiga (Rodríguez & Pérez, 2017).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio corresponde a básica, donde pretende generar y aportar nuevas concepciones al fenómeno de investigación. Donde permite comprender la realidad y de ahí ampliar y profundizar teorías científicas.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Asimismo, el nivel de estudio se basó en correlacional, donde pretende medir el grado de asociación entre una o más variables de publicación, de esta forma mide el grado de correspondencia del tema de estudio.

El tipo de estudio se basó en la descriptivo y correlacional, donde la investigación descriptiva pretende esbozar sistemáticamente las particularidades de una población, contexto o área de utilidad, centrándose en la descripción sin probar explicaciones, verificar hipótesis o hacer predicciones, a menudo utilizando encuestas que también pueden, con menos frecuencia, probar hipótesis específicas (Monje, 2011). En cuanto al estudio correlacional. El autor Hernández et al., (2014) sostiene que el objetivo de los estudios correlacionales es manifestar cómo o cuánto se encuentran concernientes dos o más variables en un argumento determinado, no obstante hay momentos en las que solo se reconoce la asociación entre dos variables, la indagación revista localizar enlaces entre tres, cuatro o más variables.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño correspondiente al estudio se fundó en no experimental, que es eficaz para recopilar, analizar y comprender los datos sin efectuar manipulación de las variables independientes, por ello se argumenta en la que solo se contemplan los fenómenos en su ambiente natural y no se realizan cambios en las variables (Hernández et al., 2014).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Población

Según Arias et al., (2016) corresponde a un grupo de casos bien definidos, delimitados y accesibles que cumplen con ciertos criterios y se utilizan como referencia para seleccionar la muestra. En base a este concepto, la población estudiada incluyó a los educadores de la Institución Educativa de nivel Inicial del distrito de Coasa, totalizando 31 docentes.

Tabla 2

Numero de docentes en el sistema educativo del nivel inicial de Coasa al año 2023

COASA: NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2023

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial 1/	31	31	-	13	18	13	18	-	-

Nota: la presente tabla señala a los 31 instructivos de la Institución Educativa de nivel Inicial, correspondiente al 2023. Tomado de (Estadística de la Calidad Educativa, 2023).

3.6.2. Muestra

La muestra destinada a la recolección de datos debe estar claramente definida y delimitada, asegurando su representatividad respecto a la población.

El objetivo del investigador es generalizar o extrapolar los hallazgos de la muestra a la población. En relación con la validez externa mencionada en los experimentos, es crucial que la muestra sea estadísticamente representativa (Hernández et al., 2014). Asimismo se aplicó el muestreo no probabilístico, en la definición de Ñaupas et al., (2014) señala que las muestras recolectadas son sesgadas y los hallazgos de la investigación no son confiables porque los procedimientos de muestreo no probabilísticos no manipulan la ley del azar ni el procesamiento de datos de probabilidades. De este modo, se tuvo como población a 31 docentes de la Institución Educativa de nivel Inicial de Coasa, siendo una población de estudio pequeña se procedió a emplear el muestreo censal, por ende, para mayor conocimiento el autor Hayes (1999) define que una estrategia costosa pero útil para capturar la integridad de la población en estudio es la muestra censal, que se utiliza cuando la población es pequeña y se requieren las opiniones de todos los participantes o cuando la base de datos está fácilmente disponible.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante la utilización de la encuesta, como Monje Álvarez (2011) señala que el método de encuesta es apropiado para estudiar aspectos que las personas estén dispuestas a revelar, se puede utilizar en investigaciones descriptivas, comparativas y evaluativas, con observaciones complementarias, también es útil en estudios retrospectivos, pero menos en investigaciones históricas o experimentales.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Con respecto a los instrumentales, para una adecuada recabo de datos se aplicó el cuestionario, de esta forma los autores Casas et al., (2003) sostiene que un cuestionario es un instrumento compuesto por una serie de interpelaciones que se utilizan para coleccionar averiguación sobre un tema en específico, estas preguntas pueden ser abiertas, lo que permite una respuesta libre y no estructurada, o cerradas, lo que permite opciones predeterminadas de respuesta.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación es un proceso de evaluación sistemática para determinar la confiabilidad de los equipos empleadas para la elaboración de indagación, por ello se procedió a emplear por juicio de expertos. Según el autor López et al., (2019) logra argumentar que, el juicio de expertos alude a la evaluación de si los elementos del instrumento son claros, precisos, relevantes, coherentes y exhaustivos recae en expertos seleccionados; estos juicios son proporcionados por personas con conocimientos especializados y experiencia relevante en un área específica, y también ofrecen sus opiniones sobre temas o problemas relacionados con su campo de expertos, utilizando su experiencia y conocimientos. Justamente como menciona el autor, la herramienta para la recabo de información a la población del estudio fue validada por expertos en el área de la presente indagación.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Con referente a la confiabilidad, es necesario emplearlo para obtener la estabilidad y permanencia de las comprobaciones que se realizó al instrumento, lo que garantiza la credibilidad y la confiabilidad del instrumento. Considerando

lo mencionado, en el presente se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach, representado por la letra griega "α", evalúa la estabilidad interna de un conglomerado de ítems en un cuestionario o escala midiendo su correlación entre sí para determinar si reflejan el mismo constructo, los productos de alfa entre 0 y 1 muestran mayor estabilidad, y valores de alfa de al menos 0.70 son aceptables, esta medida es esencial para la validación de instrumentos de medición y para la evaluación de datos recolectados mediante.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad de Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	31

Nota: en la tabla muestra el nivel de confiabilidad.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.9.1. Diseño estadístico

En cuanto al diseño estadístico, se empleó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman para automatizar el grado de agrupación promedio entre las variables. Este coeficiente mide la correspondencia entre dos variables, pero no tiene en cuenta si realmente están de acuerdo entre sí. Es posible que la correlación sea alta incluso si los instrumentos utilizados están midiendo cosas diferentes de forma sistemática. El coeficiente de correlación de Spearman es especialmente útil cuando hay valores atípicos, ya que se maneja para ajustar la asociación lineal entre las variables basándose en los rangos de los datos (Martínez et al., 2009).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Tabla 4

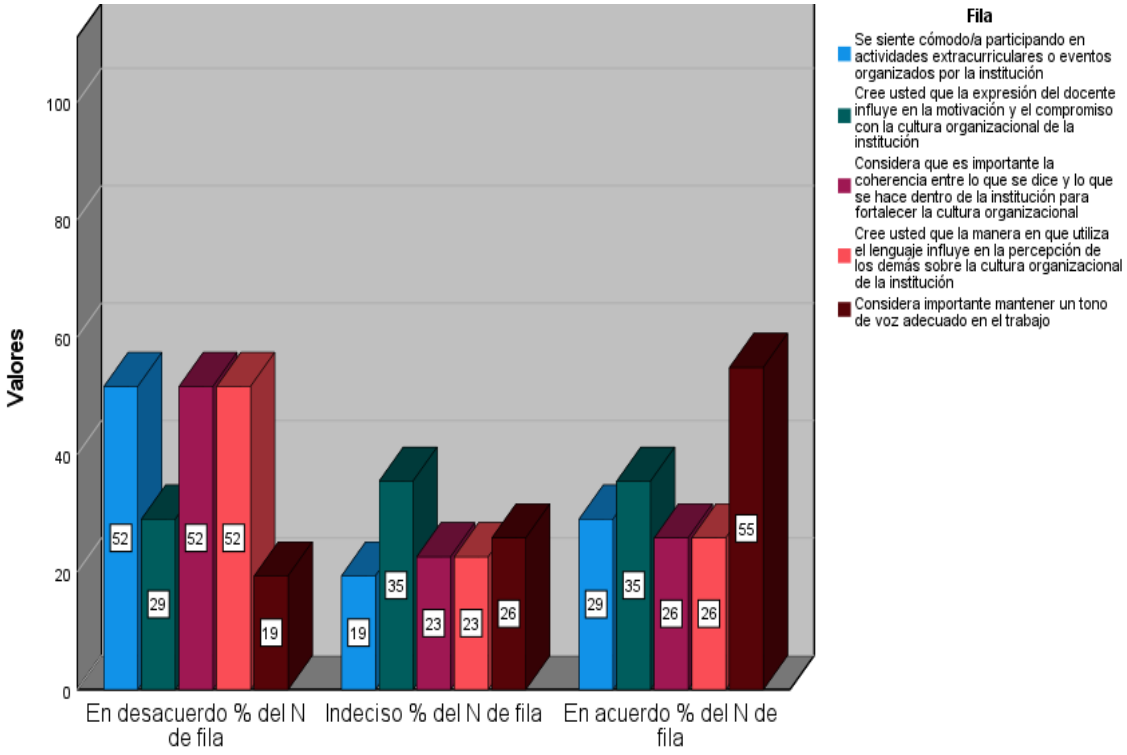
Comportamiento del docente en la cultura organizacional

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Se siente cómodo/a participando en actividades extracurriculares o eventos organizados por la institución	16	51,6%	6	19,4%	9	29,0%	31	100,0%
Cree usted que la expresión del docente influye en la motivación y el compromiso con la cultura organizacional de la institución	9	29,0%	11	35,5%	11	35,5%	31	100,0%
Considera que es importante la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace dentro de la institución para fortalecer la cultura organizacional	16	51,6%	7	22,6%	8	25,8%	31	100,0%
Cree usted que la manera en que utiliza el lenguaje influye en la percepción de los demás sobre la cultura organizacional de la institución	16	51,6%	7	22,6%	8	25,8%	31	100,0%
Considera importante mantener un tono de voz adecuado en el trabajo	6	19,4%	8	25,8%	17	54,8%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la participación en actividades del docente. Cuestionario

Figura 1

Comportamiento del docente en la cultura organizacional



Nota: en la figura indica resultados sobre la conducta del docente en la cultura organizacional. Extradido de tabla 4.

De las derivaciones logradas, en la tabla 4, se observa sobre la conducta del docente en la cultura organizacional:

Los educativos (51.6%) están de acuerdo en que es importante la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace dentro de la entidad para fortalecer la cultura organizacional. Esto indica que una parte significativa del cuerpo docente valora la consistencia entre las palabras y las acciones dentro de la institución como un elemento fundamental para el reforzamiento.

Una proporción significativa de docentes (51.6%) está de acuerdo en que la manera en que utilizan el lenguaje influye en la percepción de los demás. Esto sugiere que el cuerpo docente reconoce la categoría del lenguaje como un

componente que puede contribuir en la percepción y la construcción de la cultura organizacional en la institución.

La mayoría de los educandos (51.6%) están de acuerdo en que es importante la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace dentro de la entidad para fortalecer la cultura organizacional. Esto indica que una parte significativa del cuerpo docente valora la consistencia entre las palabras y las acciones dentro de la institución como un mecanismo fundamental para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Una proporción bastante similar de docentes (35.5%) están indecisos y otros (35.5%) están de acuerdo. Esto sugiere una división de opiniones entre los docentes sobre el impacto de su expresión en la motivación y el compromiso.

La mayoría abrumadora de los educandos encuestados (54.8%) están de acuerdo en que es importante mantener un tono de voz adecuado en el trabajo. Esto indica una alta conciencia sobre la insuficiencia de la comunicación verbal en el contorno laboral y cómo puede influir en la cultura organizacional.

La importante mantener un tono de voz adecuado en el trabajo, que es del 54.8%. Según la teoría, la cultura organizacional comprende prácticas de producción simbólica que influyen en las dinámicas de la organización y en las percepciones individuales y colectivas (Méndez, 2019). Este dato sugiere que más de la mitad de los docentes reconocen la necesidad de la comunicación verbal y su asociación con la cultura organizacional y, por ende, con la satisfacción laboral. Mantener un tono de voz adecuado puede aportar a un entorno laboral más armonioso y a una mejor percepción de la cultura organizacional, lo que a su vez consigue contribuir positivamente en la satisfacción laboral de los docentes.

El uso del lenguaje, el tono de voz adecuado en el trabajo es una manifestación concreta de la comunicación verbal que puede afectar significativamente la percepción El lenguaje es un medio esencial para la manifestación y la comunicación entre los sujetos, y el tono de voz es una parte integral de esta comunicación (Ríos, 2010).. Reconocer la importancia de mantener un tono de voz adecuado en el trabajo demuestra una comprensión de cómo el comportamiento verbal influye en las interacciones y en la cultura organizacional en su conjunto.

Tabla 5

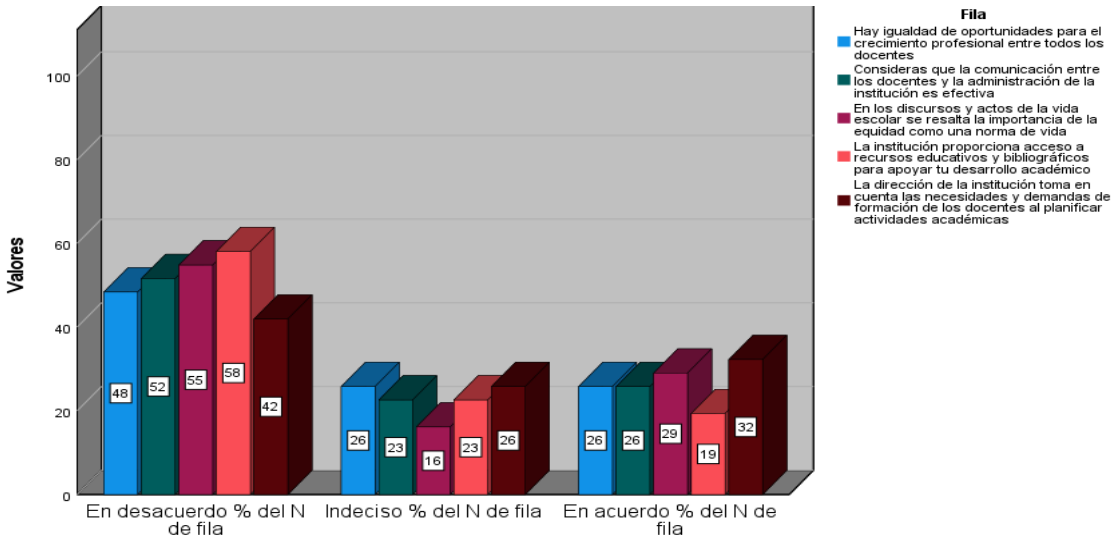
Comunicación y equidad organizacional del docente en la cultura organizacional

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Hay igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre todos los docentes	15	48,4%	8	25,8%	8	25,8%	31	100,0%
Consideras que la comunicación entre los docentes y la administración de la institución es efectiva	16	51,6%	7	22,6%	8	25,8%	31	100,0%
En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida	17	54,8%	5	16,1%	9	29,0%	31	100,0%
La institución proporciona acceso a recursos educativos y bibliográficos para apoyar tu desarrollo académico	18	58,1%	7	22,6%	6	19,4%	31	100,0%
La dirección de la institución toma en cuenta las necesidades y demandas de formación de los docentes al planificar actividades académicas	13	41,9%	8	25,8%	10	32,3%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre oportunidad en crecimiento profesional. Cuestionario.

Figura 2

Comunicación y equidad organizacional del docente en la cultura organizacional



Nota: en la figura indica resultados de la comunicación y equidad organizacional. Extraído de la tabla 6

A partir de los datos identificados, en la tabla 6 se observa sobre la comunicación y equidad organizacional del docente, donde:

El 48.4% indica que aproximadamente la mitad de los docentes encuestados no perciben una igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional dentro de la institución. Esta percepción tiene un impacto significativo, ya que la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional es un factor importante para muchos trabajadores.

El 51.6% de los educadores perciben que la comunicación entre ellos y la administración es efectiva. Esto puede ser un aspecto positivo en términos de satisfacción laboral, ya que una comunicación eficaz puede facilitar la resolución de problemas, la coordinación de actividades y el apoyo continuo entre los desemejantes adicionales de la comunidad pedagógica.

El 54.8% perciben que la importancia de la equidad se resalta en la vida escolar. Esta percepción es fundamental, ya que resalta el valor que se le da a la equidad como principio organizacional. Una cultura organizacional que promueve la equidad puede ayudar positivamente a la satisfacción laboral al hacer que los practicantes se conciban valorados y tratados justamente.

El 58.1% consideran que la institución proporciona acceso a recursos educativos y bibliográficos para apoyar su desarrollo académico. Esto es primordial para el perfeccionamiento profesional y puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral al proporcionar a los educadores los instrumentales necesarias para optimizar su praxis educativa.

El 41.9% de los docentes no perciben que la dirección de la institución tome en cuenta sus necesidades y demandas de formación al planificar actividades académicas. Esta percepción puede generar insatisfacción laboral, ya que los docentes pueden sentir que sus necesidades no son tenidas en cuenta, lo que puede afectar su motivación y compromiso con su trabajo.

De los datos, se toma en consideración, aspectos clave sobre la percepción de los educadores en asociación con la declaración y la equidad organizacional, y su influencia en la satisfacción laboral. En primer lugar, destaca que el 58.1% de los docentes perciben que la institución proporciona acceso a recursos educativos y bibliográficos para apoyar su desarrollo académico. Este hallazgo refleja la insuficiencia de la transformación en el desarrollo profesional de los educadores, como lo destacan Vera et al. (2021) en su teoría sobre recompensas frente al esfuerzo académico. El acceso a recursos educativos puede ser percibido como un reconocimiento al esfuerzo y compromiso de los instructivos,

lo que potencialmente contribuye a su satisfacción laboral al sentirse respaldados en su crecimiento académico.

Por otro lado, el 54.8% de los docentes reflexiona que en los disertaciones y acciones de la vida escolar se enfatiza la calidad de la equidad como un principio fundamental. Este dato concuerda con la teoría del trato equitativo y la justicia organizacional de Omar (2006), que subraya el papel de la imparcialidad en el ámbito laboral para fomentar la satisfacción de los excedentes. La percepción de que se valora y promueve la equidad dentro de la cultura organizacional puede inventar un sentido de justicia y riqueza entre los docentes, lo que a su vez favorece a su satisfacción laboral y al fortalecimiento de la cultura de la organización.

Tabla 6

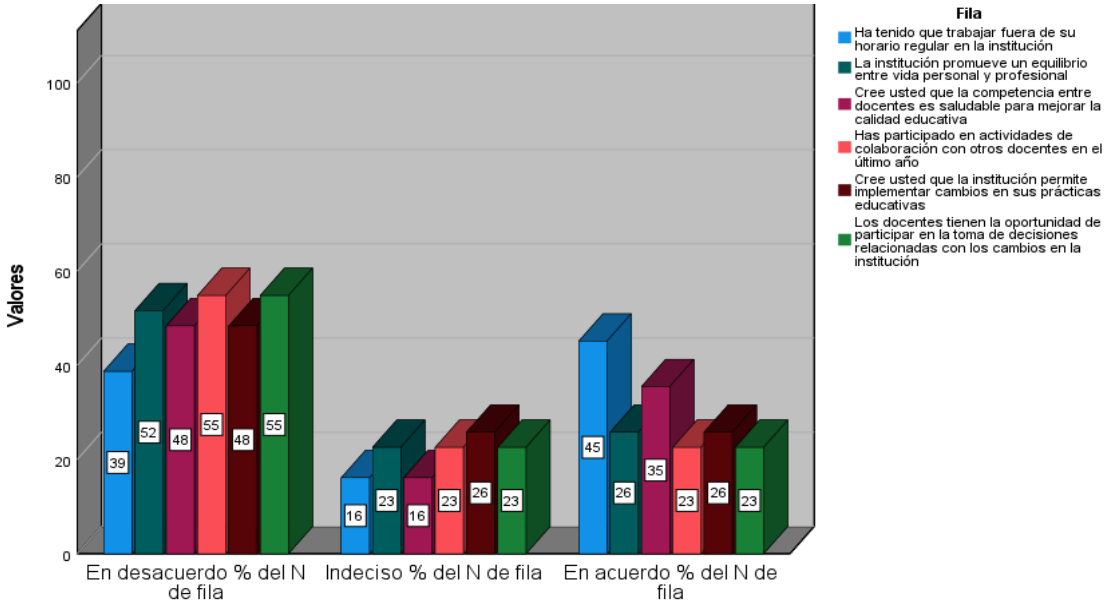
Actitud del docente en la cultura organizacional

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ha tenido que trabajar fuera de su horario regular en la institución	12	38,7%	5	16,1%	14	45,2%	31	100,0%
La institución promueve un equilibrio entre vida personal y profesional	16	51,6%	7	22,6%	8	25,8%	31	100,0%
Cree usted que la competencia entre docentes es saludable para mejorar la calidad educativa	15	48,4%	5	16,1%	11	35,5%	31	100,0%
Has participado en actividades de colaboración con otros docentes en el último año	17	54,8%	7	22,6%	7	22,6%	31	100,0%
Cree usted que la institución permite implementar cambios en sus prácticas educativas	15	48,4%	8	25,8%	8	25,8%	31	100,0%
Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con los cambios en la institución	17	54,8%	7	22,6%	7	22,6%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre actitud en la participación y toma de decisión. Cuestionario.

Figura 3

Actitud del docente en la cultura organizacional



Nota: en la figura indica resultados de la actitud del docente en la organización. Extraído de la tabla 6.

De la tabla 6, se observa sobre resultados referente a la actitud del docente en la organización, donde:

El 51.6% los docentes no perciben que la institución fomenta una proporción sana entre su vida particular y profesional. La falta de equilibrio puede llevar a altos horizontes de estrés y agotamiento, lo que impacta negativamente. Es primordial que las entidades registren la categoría de este equilibrio y brinden apoyo para que los docentes puedan mantener una adecuada vida.

El 48.4% los docentes no consideran que la competencia entre colegas sea beneficiosa para mejorar la calidad educativa. Esto puede indicar la apariencia de un contexto laboral competitivo y poco colaborativo, lo que puede generar tensiones y reducir la satisfacción laboral. Es transcendental provocar la asistencia y el trabajo en equipo en lugar de la competencia entre los docentes.

El 54.8% los docentes no perciben que disfrutan la conformidad de anunciar en la elección de providencias asociadas con los cambios en la institución. Esta puede aumentar el sentido de riqueza y responsabilidad de los docentes con el establecimiento, por lo que esta falta de oportunidades afecta negativamente su satisfacción laboral y su percepción de autonomía en el trabajo.

El 45.2% está en acuerdo los docentes han tenido que trabajar fuera de su horario regular en la institución. Esto puede indicar una carga laboral excesiva y ausencia de equilibrio entre vida individual y profesional, lo que afecta adversamente la satisfacción laboral y la calidad de vida de los docentes.

Destaca que el 51.6% de los docentes no perciben que la institución promueva un equilibrio entre lo personal y el trabajo. Este hallazgo resalta la importancia del equilibrio entre trabajo y tiempo libre para el bienestar personal y la armonía frecuente de la sociedad, como lo señala la teoría de Gomes & Elizalde (2009). La falta de este equilibrio puede generar estrés y afectar el ámbito laboral.

Por otro lado, es notable que el 54.8% de los docentes perciben la necesidad de participar y colaborar con otros docentes en el último año. Este resultado refleja la importancia del trabajo colaborativo en la cultura organizacional para suscitar un ambiente de apoyo y camaradería entre los empleados. La teoría del individualismo, como menciona Galván (2014), destaca la autonomía y la independencia del individuo, pero también reconoce la importancia de la colaboración en ciertos contextos. La colaboración entre docentes no solo puede mejorar la calidad educativa, sino también aumentar la satisfacción laboral al establecer un sentido de pertenencia y comunidad dentro de la institución.

Estas medidas pueden contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral de los educadores y fortalecer la cultura organizacional en la Institución Educativa de Nivel Inicial del Distrito de Coasa, Carabaya.

Tabla 7

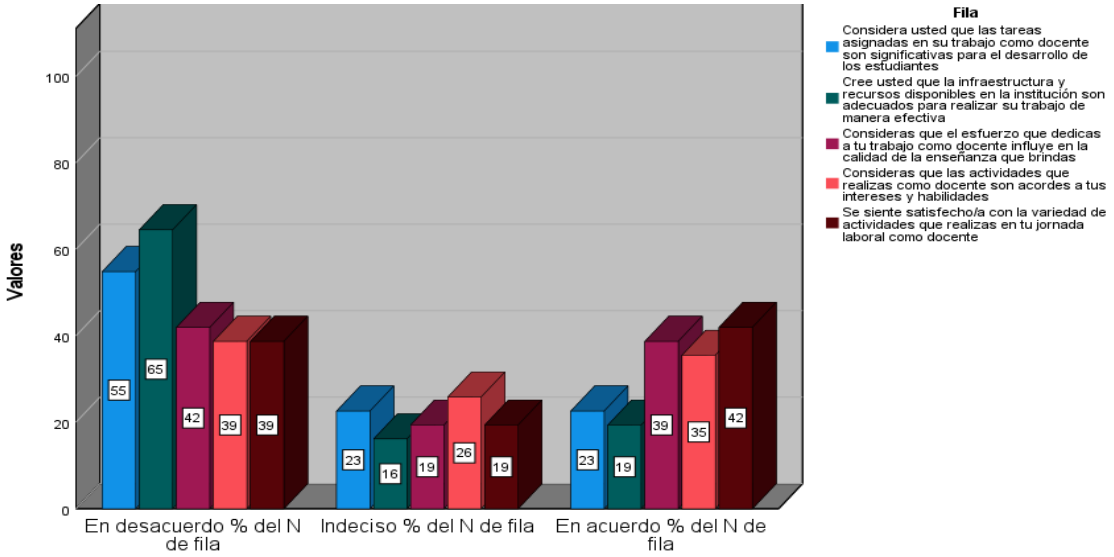
Significación de tareas en la satisfacción laboral

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera usted que las tareas asignadas en su trabajo como docente son significativas para el desarrollo de los estudiantes	17	54,8%	7	22,6%	7	22,6%	31	100,0%
Cree usted que la infraestructura y recursos disponibles en la institución son adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva	20	64,5%	5	16,1%	6	19,4%	31	100,0%
Consideras que el esfuerzo que dedicas a tu trabajo como docente influye en la calidad de la enseñanza que brindas	13	41,9%	6	19,4%	12	38,7%	31	100,0%
Consideras que las actividades que realizas como docente son acordes a tus intereses y habilidades	12	38,7%	8	25,8%	11	35,5%	31	100,0%
Se siente satisfecho/a con la variedad de actividades que realizas en tu jornada laboral como docente	12	38,7%	6	19,4%	13	41,9%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la negativa de recursos educativos para la enseñanza. Cuestionario.

Figura 4

Significación de tareas en la satisfacción laboral



Nota: en la figura indica resultados sobre la significación de tareas. Extraído de la tabla 7.

Acorde a los resultados derivados, en la tabla 7 se observa sobre la significación de la atea en la satisfacción laboral, donde:

El 54.8% no perciben que las tareas asignadas en su trabajo sean significativas para el desarrollo de los estudiantes. Esta percepción puede ser preocupante ya que la significatividad de las tareas contribuyen en la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo. Si los docentes no ven el valor de las tareas que realizan en relación con el desarrollo de los estudiantes, es probable que su satisfacción laboral disminuya.

El 64.5% no consideran que la construcción y los recursos aprovechables en la institución sean adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. Esta percepción tiene un impacto significativo, ya que la falta de recursos adecuados puede dificultar el desempeño eficiente de las tareas docentes.

El 41.9% no consideran que el esfuerzo que dedican a su trabajo como docente influya en la calidad de la enseñanza que brindan. Esta percepción puede ser preocupante ya que la creencia en la correspondencia entre el esfuerzo y la disposición de la enseñanza puede ser un factor motivador importante para los docentes. Si los docentes no perciben esta relación, es posible que su motivación y satisfacción laboral se vean afectadas negativamente.

El 41.9% está en acuerdo, es importante destacar que solo el 41.9% de los instructivos se conciben satisfechos con la variedad de actividades que realizan en su jornada laboral. Esta cifra relativamente baja puede indicar que una parte significativa de los docentes no encuentra suficiente variedad en sus tareas diarias, lo que podría influir en su satisfacción laboral. La variedad de actividades puede ser importante para conservar el utilidad y la estimulación de los docentes en su trabajo diario.

El 38.7% no consideran que las actividades que realizan como docentes estén alineadas con sus intereses y habilidades. Cuando las actividades no se alinean con los intereses y habilidades individuales, es probable que los docentes experimenten falta de motivación y compromiso en su trabajo.

De los datos se deduce que, una gran totalidad de los educativos (64.5%) no consideran que la construcción y los recursos disponibles en la institución sean adecuados para ejecutar su trabajo de manera segura. La teoría de satisfacción laboral, como menciona Arone (2022), destaca la categoría de que los empleados estén satisfechos con las condiciones de trabajo, incluyendo los recursos disponibles.

Por otro lado, los educadores (54.8%) no consideran que las tareas asignadas en su trabajo como docente sean significativas para el desarrollo de los estudiantes. Esta percepción es preocupante, ya que las tareas asignadas deben ser relevantes y contribuir al crecimiento y aprendizaje de los escolares. Según Cabanilla et al. (2022), destaca la importancia del estado apasionado del individuo respecto a sus condiciones de trabajo.

Tabla 8

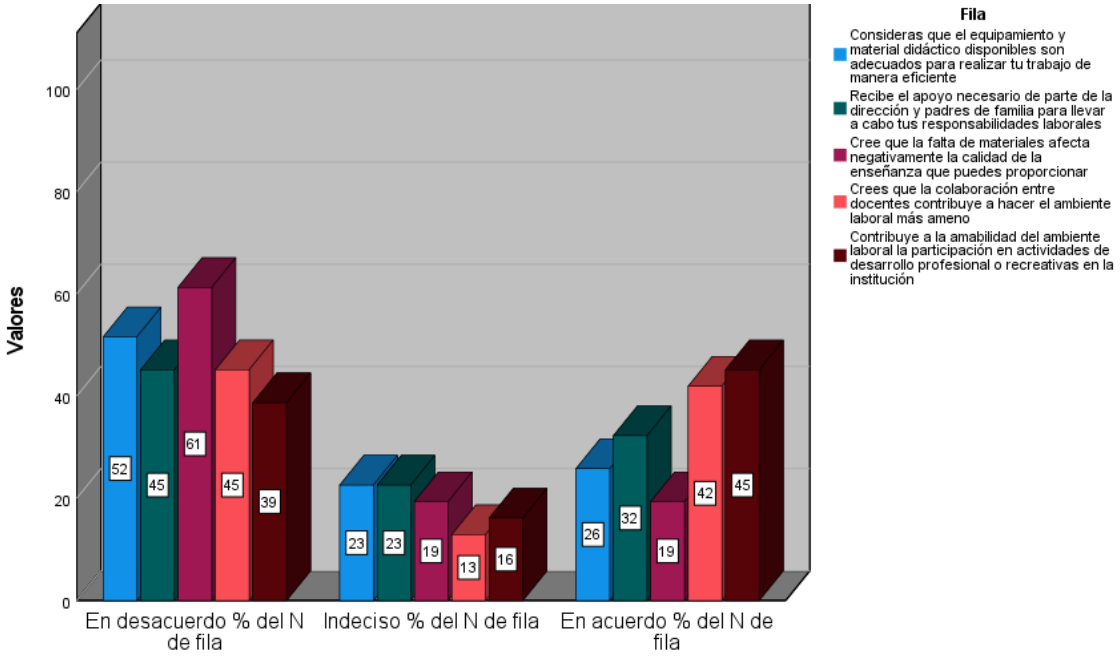
Condiciones de trabajo para la satisfacción laboral

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Consideras que el equipamiento y material didáctico disponibles son adecuados para realizar tu trabajo de manera eficiente	16	51,6%	7	22,6%	8	25,8%	31	100,0%
Recibe el apoyo necesario de parte de la dirección y padres de familia para llevar a cabo tus responsabilidades laborales	14	45,2%	7	22,6%	10	32,3%	31	100,0%
Cree que la falta de materiales afecta negativamente la calidad de la enseñanza que puedes proporcionar	19	61,3%	6	19,4%	6	19,4%	31	100,0%
Crees que la colaboración entre docentes contribuye a hacer el ambiente laboral más ameno	14	45,2%	4	12,9%	13	41,9%	31	100,0%
Contribuye a la amabilidad del ambiente laboral la participación en actividades de desarrollo profesional o recreativas en la institución	12	38,7%	5	16,1%	14	45,2%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la ausencia de materiales para la calidad de enseñanza. Cuestionario.

Figura 5

Condiciones de trabajo para la satisfacción laboral



Nota: en la figura indica resultados sobre la condición laboral del docente. Extraído de la tabla 8.

De la tabla 8, acorde a los datos recabados, se observa sobre la condición laboral del docente, donde:

El 51.6% los docentes encuestados están en desacuerdo con la adecuación del equipamiento y material didáctico disponibles para realizar su trabajo eficientemente. Esto sugiere que existe una percepción generalizada de insuficiencia o inadecuación en los recursos disponibles para la enseñanza.

El 45.2% no sienten que reciben el apoyo necesario por parte de la dirección y los padres para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Esto indica una percepción de falta de respaldo institucional y familiar en las tareas educativas.

El 61.3% están de acuerdo en que la falta de materiales afecta negativamente la calidad de la enseñanza que pueden proporcionar. Esto

subraya la necesidad de contar con recursos apropiados para el proceso educativo y la preocupación por las limitaciones en este aspecto.

El 45.2% no perciben que la colaboración entre colegas contribuya a hacer el ambiente laboral más ameno. Esto puede indicar una falta de trabajo en equipo o una cultura organizacional que no fomenta la colaboración.

El 45.2% están de acuerdo en que la participación en prontitudes de desarrollo competitivo o recreativas en la institución contribuye a la amabilidad del ambiente laboral. Esto resalta la importancia percibida de estas actividades para mejorar el clima laboral.

Según Cavalcante (2004) precisa que la satisfacción con las actividades laborales conduce a un mayor compromiso, motivación y bienestar general. En este sentido, el 61.3% la falta de materiales afecta negativamente la calidad de la enseñanza que pueden proporcionar.

Por otro lado, las condiciones de trabajo también están intrínsecamente ligadas a la disposición al trabajo, según lo planteado por la (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Donde una proporción significativa de docentes percibe deficiencias en las condiciones materiales necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, lo que podría influir negativamente en su disposición al trabajo y, por ende, en su satisfacción laboral.

Tabla 9

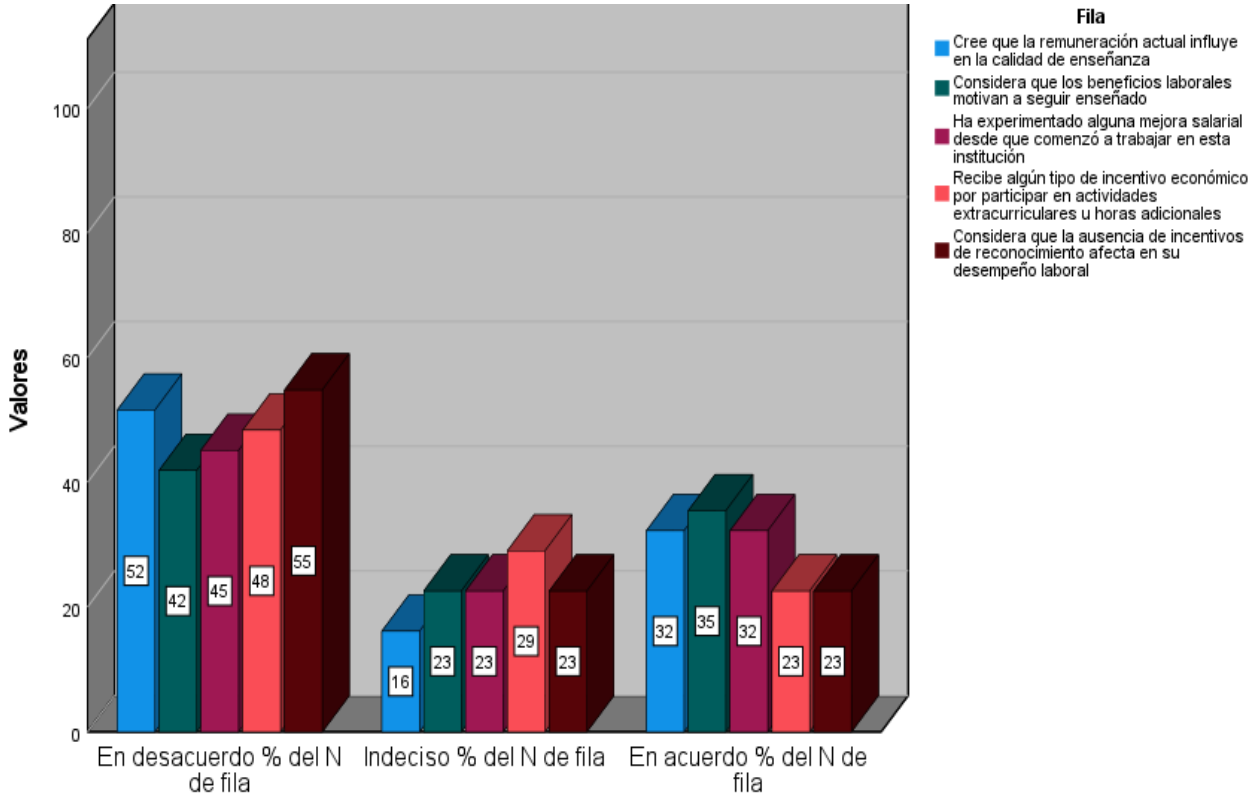
Beneficios laboral de la satisfacción laboral

	En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cree que la remuneración actual influye en la calidad de enseñanza	16	51,6%	5	16,1%	10	32,3%	31	100,0%
Considera que los beneficios laborales motivan a seguir enseñado	13	41,9%	7	22,6%	11	35,5%	31	100,0%
Ha experimentado alguna mejora salarial desde que comenzó a trabajar en esta institución	14	45,2%	7	22,6%	10	32,3%	31	100,0%
Recibe algún tipo de incentivo económico por participar en actividades extracurriculares u horas adicionales	15	48,4%	9	29,0%	7	22,6%	31	100,0%
Considera que la ausencia de incentivos de reconocimiento afecta en su desempeño laboral	17	54,8%	7	22,6%	7	22,6%	31	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la situación económica del docente. Cuestionario.

Figura 6

Beneficios laboral de la satisfacción laboral



Nota: en la figura indica resultados sobre los beneficios laborales. Extraído de la tabla 9.

De la tabla 9 se observa resultados sobre los beneficios laborales para la satisfacción laboral, donde:

El 51.6% de los instructivos no están de acuerdo en que su remuneración actual influya en la calidad de enseñanza. Esto es, los docentes indican que su salario no está directamente relacionado con su desempeño como educadores, lo que podría generar descontento y falta de motivación.

El 41.9% no considera que los beneficios laborales sean un factor motivador para seguir enseñando. Esta percepción puede indicar que los beneficios ofrecidos por la institución educativa no son suficientes o no están

alineados con las necesidades y expectativas, lo que podría afectar su compromiso y permanencia en el establecimiento.

El 45.2% de los instructivos encuestados no han experimentado mejoras salariales desde que comenzaron a trabajar en la institución. Esta falta de incremento salarial puede generar insatisfacción y desmotivación entre los docentes, quienes podrían sentir que su trabajo y dedicación no son reconocidos ni recompensados adecuadamente.

48.4% de los docentes no reciben ningún tipo de incentivo económico por su participación en actividades extracurriculares u horas adicionales. La carencia de incentivos económicos puede desincentivar la colaboración activa de los docentes en acciones adicionales, lo que podría afectar negativamente su compromiso y rendimiento laboral.

El 54.8% de los docentes no considera que la ausencia de incentivos de reconocimiento afecte su desempeño laboral. Sin embargo, también los docentes sí percibe que la falta de reconocimiento afecta su motivación y desempeño en el trabajo, lo que sobresale la categoría de efectuar habilidades de reconocimiento y valoración del trabajo docente.

Los beneficios económicos, como la remuneración y los incentivos económicos, desempeñan un papel crucial en la fortuna financiero y material de los individuos, así como en su satisfacción laboral (Figueroa et al., 2019). En este contexto, el dato que indica que el 51.6% de los docentes no cree que su remuneración actual influya en la calidad de enseñanza refleja una percepción negativa respecto a la asociación entre compensación financiera y desempeño laboral, lo que sugiere una posible discrepancia entre las expectaciones de los instructivos y la situación de su situación salarial.

Además, el 54.8% de los docentes consideran que la ausencia de incentivos de reconocimiento afecta su desempeño laboral. Este hallazgo resalta la importancia de los incentivos económicos como herramienta para impulsar el comportamiento y promover objetivos específicos (Gorbanef et al., 2009). La falta de reconocimiento económico puede llevar a una disminución de motivación y compromiso, lo que a su vez puede contribuir negativamente en su desempeño y satisfacción laboral. Esto enfatiza la consumación de programas de reconocimiento y distinción que reconozcan y valoren el esfuerzo y la dedicación al educador.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la contrastación de hipótesis se ha empleado el coeficiente Rho de Spearman, donde se formuló:

Ho: La cultura organizacional que tienen los docentes no tiene una relación directa con la satisfacción laboral en institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Ha: La cultura organizacional que tienen los docentes tiene una relación directa con la satisfacción laboral en institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis general por Rho de Spearman

Correlaciones

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

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

De la tabla 10, para el análisis de los resultados obtenidos con la correlación de Rho de Spearman, se observa un valor de 0,581 con una significancia de 0,001, menor que el umbral máximo establecido de p=0,05 (5%). Esto indica que se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), confirmando una relación moderada entre cultura organizativa y la satisfacción laboral. En consecuencia, se afirma que existe una moderada asociación entre el cultura organizativa y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

Para la contrastación de hipótesis se ha empleado el coeficiente Rho de Spearman, donde se formuló:

Ho: El comportamiento que tiene los docentes no se relacionan directamente con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Ha: El comportamiento que tiene los docentes se relacionan directamente con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Para el análisis se ha considerado el nivel de significancia del 5% y el nivel de confianza de 95%, siendo esto, $\propto = 0,05$

Tabla 11

Contrastación de hipótesis especifica 1 por Rho de Spearman

Correlaciones

			Comportamiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	31	31

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

De la tabla 11, para el análisis de los resultados obtenidos con la correlación de Rho de Spearman, se observa un valor de 0,480 con una significancia de 0,006, menor que el umbral máximo establecido de p=0,05 (5%). Esto indica que se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), confirmando una relación baja entre el comportamiento y la satisfacción laboral. En consecuencia, se afirma que existe una baja asociación entre el comportamiento del docente y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

Para la contrastación de hipótesis se ha empelado el coeficiente Rho de Spearman, donde se manifestó la hipótesis:

Ho: La comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes no se relacionan con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Ha: La comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes se relacionan con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Para el análisis se ha considerado el nivel de significancia del 5% y el nivel de confianza de 95%, siendo esto, $\propto = 0,05$

Tabla 12

Contrastación de hipótesis especifica 2 por Rho de Spearman

Correlaciones

			Comunicación y equidad organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación y equidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	31	31

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

De la tabla 12, para el análisis de los datos obtenidos con la correlación de Rho de Spearman, se muestra un valor de 0,543 (54.3%) con una significancia de 0,002, menor al umbral máximo establecido de p=0,05 (5%). Esto indica que se acepta la hipótesis Ha y se rechaza la hipótesis Ho, revelando una asociación moderada entre la comunicación y la equidad organizacional y la satisfacción laboral. En consecuencia, se afirma que existe una relación moderada entre la comunicación y la equidad organizacional del docente y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

4.2.4. Prueba de hipótesis específico 3

Para la contrastación de hipótesis se ha empelado el coeficiente Rho de Spearman, donde se formuló:

Ho: Las actitudes que posee los docentes son e relacionan con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Ha: Las actitudes que posee los docentes se relacionan con la satisfacción en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023.

Para el análisis se ha considerado el nivel de significancia del 5% y el nivel de confianza de 95%, siendo esto, $\propto = 0,05$

Tabla 13

Contrastación de hipótesis especifica 3 por Rho de Spearman

Correlaciones

			Actitudes	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Actitudes	Coeficiente correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

Según la tabla 13, en el análisis de los datos obtenidos con la correlación de Rho de Spearman, se observa un valor de 0,543 (54.3%) con una significancia de 0,002, menor al umbral máximo de p=0,05 (5%). Esto indica que se acepta la hipótesis Ha y se rechaza la Ho, evidenciando una asociación moderada entre las actitudes del docente y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se afirma que hay una relación moderada entre las actitudes del docente y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según Vargas y Flores (2020), se identificó un conocimiento positivo de la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño en bibliotecas, señalando que la supervisión y las relaciones interpersonales son factores clave

que influyen en el desempeño. Calderón (2018) también encontró una correspondencia demostrativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, subrayando cómo diferentes tipos de cultura impactan en esta satisfacción. Por su parte, Rojas y Távara (2017) observaron una correspondencia efectiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, destacando la relevancia de los valores institucionales y la comunicación para asemejar y compensar las insuficiencias de los trabajadores.

La importancia de estos hallazgos se inscribe en el argumento de investigaciones previas, donde la cultura organizacional y la satisfacción laboral han demostrado estar asociadas con el desempeño y la efectividad en diversos entornos laborales. La correlación positiva evidenciada entre el comportamiento de los instructivos y su satisfacción laboral en el establecimiento educativo del distrito de Coasa, Carabaya, sobresale la necesidad de fomentar un ambiente laboral saludable y relaciones interpersonales efectivas en el ámbito educativo. Estos resultados sugieren que implementar estrategias orientadas a perfeccionar la conducta y satisfacción laboral de los docentes podría inventar un impacto auténtico en la calidad pedagógica y el bienestar de la comunidad escolar en este contexto particular.

Los antecedentes del estudio revelan, a través del análisis de Iñiguez (2023), el impacto significativo de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los instructivos, identificando áreas de mejora vinculadas a la consistencia y la misión institucional. Este estudio también reveló una percepción positiva de la satisfacción laboral entre los instructivos, centrándose en elementos como la enseñanza y las relaciones interpersonales. Por otro lado, Mas Vilchez (2021) encontró una correspondencia directa, templada y

significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en un Instituto de Educación Superior, subrayando la relevancia de estas variables en la eficiencia laboral.

Estos hallazgos se alinean con investigaciones anteriores, donde se ha señalado que la cultura organizacional apalea un resultado notable en la satisfacción laboral de los docentes en diferentes contextos educativos. La correspondencia efectiva y significativa observada en este estudio reitera la importancia de fomentar una comunicación efectiva y una cultura de equidad en los establecimientos educativos de nivel inicial. Estas derivaciones muestran que mejorar la comunicación y la equidad organizacional entre los docentes podría influir positivamente en su satisfacción laboral, lo que, a su vez, podría traducirse en un mejor desempeño y bienestar general en el ambiente escolar.

En la investigación llevada a cabo por Ponce (2019) en la Universidad Nacional del Altiplano, se detectó una correlación positiva moderada entre las relaciones interpersonales, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, se encontró una alta correlación entre la afiliación y la identidad institucional con la satisfacción laboral, destacando la importancia de estos factores relacionales e identitarios en la percepción de satisfacción laboral, Choquehuanca (2017) se detectó una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa en Juliaca, señalando deficiencias en el clima organizacional que conducen a la insatisfacción laboral, tales como la falta de apoyo, la deficiente comunicación horizontal, la presión laboral y la falta de equidad.

Estos hallazgos coinciden con estudios anteriores, que han demostrado que factores como las relaciones interpersonales, el compromiso organizacional

y el clima organizacional están estrechamente vinculados a la satisfacción laboral de los docentes. La correlación positiva y significativa observada en este estudio destaca la importancia de promover actitudes positivas entre los docentes y crear un entorno organizacional favorable para mejorar su satisfacción laboral, lo que a su vez, beneficia su bienestar y desempeño en la institución educativa de nivel inicial en el distrito de Coasa, Carabaya.

CONCLUSIONES

PRIMERA: se ha analizado la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes, donde se ha corroborado mediante Rho de Spearman se ha identificado el valor de r=0.581 y la significancia p=0.001<0.05, evidencia una asociación moderada, no obstante, se evidencia que existe desafíos en la cultura organizacional, la participación y colaboración, la satisfacción laboral, y los incentivos y reconocimiento en el establecimiento educativo de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya.

SEGUNDA: se determinó la correlación entre el comportamiento y la satisfacción laboral, donde se ha corroborado mediante Rho de Spearman se ha identificado el valor de r=0.480 y la significancia p=0.006<0.05, evidencia una asociación baja. Esto incluye la comodidad al participar en actividades extracurriculares o eventos organizados por la institución, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace dentro de la institución. De ahí, acorde a la correlación de Rho de Spearman de 0,480, existe una correlación baja.

TERCERA: se determinó la relación entre la comunicación y equidad organizacional y la satisfacción organizacional, donde se ha corroborado mediante Rho de Spearman se ha identificado el valor de r=0.543 y la significancia p=0.002<0.05, evidencia una asociación moderada, de ahí, que existe una percepción significativa de desacuerdo en cuanto a la igualdad de

oportunidades para el crecimiento profesional entre todos los instructivos, así como en la consideración de las necesidades y peticiones de alineación de los instructivos al planificar actividades académicas por parte de la dirección de la institución.

CUARTA: se determinó la correspondencia entre la actitud del docente y la satisfacción laboral, donde se ha corroborado mediante Rho de Spearman se ha identificado el valor de r=0.626 y la significancia p=0.000<0.05, evidencia una asociación moderada, de ahí, está en desacuerdo con tener que trabajar fuera de su horario regular y cree que la institución no promueve una ponderación conveniente entre la vida personal y profesional, hay una mayoría que afirma haber participado en actividades de colaboración con otros docentes en el último año.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: a los directivos, promover una cultura más inclusiva, transparente y participativa en la institución. Esto puede lograrse mediante la comunicación abierta, el fomento del trabajo en equipo y la creación de espacios para la compensación de ideas y opiniones entre el personal docente y la administración.

SEGUNDA: a los docentes, participar en actividades extracurriculares entiende tener una correlación baja con la satisfacción laboral, participar en estas actividades puede brindar oportunidades para establecer conexiones más sólidas con colegas, estudiantes y la comunidad en general.

TERCERA: a los docentes, buscar activamente oportunidades para comunicarse abierta y transparentemente con la administración de la institución. Esto puede incluir solicitar reuniones regulares con la dirección para discutir preocupaciones, sugerencias o necesidades de desarrollo profesional.

CUARTA: a los directivos, implementar políticas que promuevan una proporción saludable entre el trabajo y la vida personal de los docentes. Esto puede incluir fundar términos claros en cuanto a las horas laborales, fomentar el uso efectivo del tiempo durante el horario regular de trabajo y ofrecer recursos y apoyo para ayudar a los instructivos a gestionar el estrés y evitar el agotamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, I. (2006). El ambiente laboral. Tendencias y percepciones. Trabajo y Sociedad, VII(8). https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334680006.pdf

Anaya Dela cruz, N. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19635/anaya_dlcn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Andrés, M., Canet, L., Richard's, M., Introzzi, I., & Urquijo, S. (2010). Disponibilidad de recursos materiales en el hogar y adquisición de habilidades pre-lectoras. Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP., 14(1). https://www.scielo.br/j/pee/a/cgmR3kGctHDJmhT58wbhvyv/?format=pdf&lang=es

Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2). https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Arone, F. (2022). "Cultura organizacional y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Cangallo, Ayacucho – 2019" [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5338/1/TM%20ED27_Aro.pdf

Babativa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa. https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf

Barros, B., & Verdejo, M. (2001). Entornos para la realización de actividades de aprendizaje colaborativo a distancia. Inteligencia Artificial. Revista Iberoamericana de Inteligencia Artificial, 5(12).

Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Revista Universidad y Sociedad, 14(3). http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf

Calderón, A. (2018). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/313/TESIS%20-%20CALDERON%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardozo, C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona (norte de Santander-Colombia) [Trabajo de investigacion, Universidad de Pamplona]. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3505/1/Cardozo_2019_TG..pdf

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria, 31(8). https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf

Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía—Brasil) [Tesis

doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf

Choquehuanca, R. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa primaria Nº 70660 de San Román Juliaca 2015 [Tesis de maestria, Universidad Nacional de San Agustín]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7f899422-74bd-424b-99a5-f67bca56f278/content

Cori, E. (2022). "Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta, 2019" [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5336/1/TM%20ED29_Cor.pdf

Dietz, G. (2012). Un esfuerzo colectivo con logros y con retos. Revista mexicana de investigación educativa, 17(54). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000300013

Estadistica de la Calidad Educativa. (2023). Ficha de Institución Educativa. Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de Molina. https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1748201&anexo=0

Fernandez, A., Dufey, M., & Mourgues, C. (2007). Expresión y reconocimiento de emociones: Un punto de encuentro entre evolución, psicofisiología y neurociencias. Revista Chilena de Neuropsicología, 2(1). https://www.redalyc.org/pdf/1793/179317882002.pdf

Fernandez, E. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal docente de la facultad de ciencias empresariales y educación de la

universidad alas peruanas – filial Juliaca, provincia de San Román, región de Puno- 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/8364/1/tesis_climaOrganizacional_satisfacci%C3%B3nLaboral_docentes_Fac.CC.Empresariales%20y%20Educaci%C3%B3n%20UAP_Juliaca.pdf

Figueroa, L., Diez, R., Gómez, R., & Linares, A. (2019). Beneficios económicos de la semilla certificada en la producción de arroz (Oryza sativa) en Perú. Análes Científicos, 80(2). https://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/1459/pdf_236

Freixa, E. (2003). ¿Qué es conducta? International Journal of Clinical and Health Psychology, 3(3). https://www.redalyc.org/pdf/337/33730310.pdf

Galván, M. M. (2014). Nociones sobre el Individualismo. Sincronía, 65. https://www.redalyc.org/pdf/5138/513851571017.pdf

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloria, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Revista ESPACIOS. ISSN: 0798-1015, 41. https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf

Gomes, C., & Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, 8(22). https://www.redalyc.org/pdf/305/30512211015.pdf

Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. ACADEMO, 8(2). https://www.redalyc.org/journal/6882/688272357010/688272357010.pdf

Gorbanef, Y., Torres, S., & Cardona, J. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. Revista de Economía Instituciona, 11(21). https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf

Hayes, B. (1999). Cómo medir la satisfacción del cliente: Diseño de encuestas, uso y métodos de análisis estadístico (Segunda Edición). Oxford University Press.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edicion). https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf

Iñiguez, H. (2023). Cultura organizacional y la percepción de satisfacción laboral de catedráticos universitarios en Ecuador. Universidad Politécnica Salesiana, Carrera de Ingeniería Industrial, Guayaquil, Ecuador, 26(52). https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/22680

López, R., Avello, R., Palmero, D. E., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Medicina Militar, 48(2). https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331

López, S. (2005). La aplicación de la cláusula de la nación más favorecida y del trato justo y equitativo en la jurisprudencia internacional en materia de inversión extranjera. El caso MTD. Revista chilena de derecho y ciencia política, 32(1). https://www.redalyc.org/pdf/1770/177021316004.pdf

Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Mas Vilchez, J. (2021). La cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en el instituto de educación superior tecnológico privado San Ignacio de Pedralbes de la ciudad de Moyobamba, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10120/1/Tesis_CulturaOrganizacional_Satisfacci%C3%B3nLaboral_Instituto%20Sup.T.San%20Ignacio.Pedrales_Moyobamba.pdf

Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud, 21(2). http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf

Méndez, M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensamiento & Gestión, 46. https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf

Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis (4ta Edición). https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. Psicología y Salud, 16(006), 207-217.

Organización Internacional del Trabajo. (2016, julio 18). Las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales no perjudican al comercio. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_499349/lang--es/index.htm

Parales, C., & Vizcaíno, M. (2007). Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: Elementos para una integración conceptual. Revista Latinoamericana de Psicología, 39(2). https://www.redalyc.org/pdf/805/80539210.pdf

Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: Análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 28(2). https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf

Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. Contaduría y administración, 59(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005

Peiró, J., & Bresó, I. (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo). Persona, 15. https://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259003.pdf

Ponce, L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13320/Lucas_Ponce_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, I. (2010). El lenguaje: Herramienta de reconstrucción del pensamiento. Razón y Palabra, 72. https://www.redalyc.org/pdf/1995/199514906041.pdf

Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios, 82. http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf

Rojas, W., & Távara, U. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat [Tesis de maestria, Universidad Marcelino Champagnat]. https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/113/35.%20Tesis%20%28Rojas%20V%c3%a1squez%20y%20T%c3%a1vara%20Zegarra%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruelas, M., Ponce, L., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. Revista Innova Educación www.revistainnovaeducacion.com ISSN: 2664-1496 ISSN-L: 2664-1488 Editada por: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, 4(4). file:///C:/Users/ERYK/Downloads/Dialnet-ElClimaOrganizacionalYLaSatisfaccionLaboralEnDocen-8510472.pdf

Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 37(1). http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf

Sousa, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. Salud Colectiva, 8(2). https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf

Vargas, S., & Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación bibliotecológica versión On-line ISSN 2448-8321versión impresa ISSN 0187-358X, 33(79). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149

Vera, J. Á., Valdez, J., Contreras, E. S., & Castillo, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: Un estudio con docentes de educación primaria. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(23). https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v12n23/2007-7467-ride-12-23-e017.pdf

Viloria, O. (2006). Una geometría del beneficio económico. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, XII(1). https://www.redalyc.org/pdf/364/36412107.pdf

Zorrilla, J. F. (2013). La evaluación consultiva y el desarrollo académico. Una perspectiva para la innovación. Perfiles educativos, 35. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000500007

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO N°1

Matriz de consistencia

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023						
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPOTESIS GENERAL**	**VARIABLES**	**DIMENSIONES**	**METODOLOGÍA**	**TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?	Analizar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023	La cultura organizacional que tienen los docentes tiene una relación directa con la satisfacción laboral en institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023	Cultura organizacional satisfacción laboral	Comportamiento Comunicación y equidad organizacional Actitudes Significación de tareas Condiciones de trabajo Beneficios económicos	• Enfoque: cuantitativo • Método: Análisis-sintético • Nivel: explicativo • Diseño: no experimental • Tipo: basica • Temporal: transversal • Población: • Muestra:	• Técnica Encuesta • Instrumento: Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	**OBJETIVO ESPECIFICO**	**HIPOTESIS ESPECIFICO**				
¿Cómo el comportamiento que tiene los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito	Determinar el comportamiento que tiene los docentes y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito	El comportamiento que tiene los docentes se relacionan directamente con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito				

de Coasa, Carabaya, 2023?	de Coasa, Carabaya, 2023	de Coasa, Carabaya, 2023				
¿Cómo la comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?	Determinar la comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023	La comunicación y equidad organizacional que poseen los docentes se relacionan con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023				
¿Cómo las actitudes que posee los docentes se relaciona con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023?	Determinar las actitudes que posee los docentes y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023	Las actitudes que posee los docentes se relacionan con la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa, Carabaya, 2023				

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION

Cuestionario dirigido a los docentes de la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

Variable 1: Cultura organizacional				
N°	**Dimensión 1: Comportamiento**	**En desacuerdo**	**Indeciso**	**En acuerdo**
1	Se siente cómodo/a participando en actividades extracurriculares o eventos organizados por la institución			
2	Cree usted que la expresión del docente influye en la motivación y el compromiso con la cultura organizacional de la institución			
3	Considera que es importante la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace dentro de la institución para fortalecer la cultura organizacional			
4	Cree usted que la manera en que utiliza el lenguaje influye en la percepción de los demás sobre la cultura organizacional de la institución			
5	Considera importante mantener un tono de voz adecuado en el trabajo			
Dimensión 2: Comunicación y equidad organizacional				
6	Hay igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre todos los docentes			

7	Consideras que la comunicación entre los docentes y la administración de la institución es efectiva			
8	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida			
9	La institución proporciona acceso a recursos educativos y bibliográficos para apoyar tu desarrollo académico			
10	La dirección de la institución toma en cuenta las necesidades y demandas de formación de los docentes al planificar actividades académicas			
Dimensión 3: Actitudes				
11	Ha tenido que trabajar fuera de su horario regular en la institución			
12	La institución promueve un equilibrio entre vida personal y profesional			
13	Cree usted que la competencia entre docentes es saludable para mejorar la calidad educativa			
14	Has participado en actividades de colaboración con otros docentes en el último año			
15	Cree usted que la institución permite implementar cambios en sus prácticas educativas			
16	Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con los cambios en la institución			

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION

Cuestionario dirigido a los docentes de la institución educativa de nivel inicial del distrito de Coasa.

Variable 2: Satisfacción laboral				
Dimensión 1: Significación de tareas		**En desacuerdo**	**Indeciso**	**En acuerdo**
1	Considera usted que las tareas asignadas en su trabajo como docente son significativas para el desarrollo de los estudiantes			
2	Cree usted que la infraestructura y recursos disponibles en la institución son adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva			
3	Consideras que el esfuerzo que dedicas a tu trabajo como docente influye en la calidad de la enseñanza que brindas			
4	Consideras que las actividades que realizas como docente son acordes a tus intereses y habilidades			
5	Se siente satisfecho/a con la variedad de actividades que realizas en tu jornada laboral como docente			
Dimensión 2: Condiciones de trabajo				
6	Consideras que el equipamiento y material didáctico disponibles son adecuados para realizar tu trabajo de manera eficiente			

7	Recibe el apoyo necesario de parte de la dirección y padres de familia para llevar a cabo tus responsabilidades laborales			
8	Cree que la falta de materiales afecta negativamente la calidad de la enseñanza que puedes proporcionar			
9	Crees que la colaboración entre docentes contribuye a hacer el ambiente laboral más ameno			
10	Contribuye a la amabilidad del ambiente laboral la participación en actividades de desarrollo profesional o recreativas en la institución			
Dimensión 3: Beneficios económicos				
11	Cree que la remuneración actual influye en la calidad de enseñanza			
12	Considera que los beneficios laborales motivan a seguir enseñado			
13	Ha experimentado alguna mejora salarial desde que comenzó a trabajar en esta institución			
14	Recibe algún tipo de incentivo económico por participar en actividades extracurriculares u horas adicionales			
15	Considera que la ausencia de incentivos de reconocimiento afecta en su desempeño laboral			

ANEXO 4

FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Título: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023**

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Carlos Adolfo Juzan Urviola
1.2. Profesión : .....
1.3. Cargo actual : .....
1.4. Grado académico : Doctor.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					x
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				x	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				x	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					x
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					x
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				x	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				x	

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)

Firma
DNI° 01213364

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : Hugo Nephali Cavino Ayaan
1.2. ESPECIALIDAD :
1.3. CARGO ACTUAL :
1.4. GRADO ACADEMICO : Doctor

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION 5	4	3	2	1	OBSERVACIONES
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	✓					
	2. Coherencia interna	✓					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	✓					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. Mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	✓					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓					
	9. El numero de ítems es suficiente para recoger la información.	✓					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coeficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

a) Aprobado (C ≥ 75%) [X]
b) Desaprobado (C < 75%) [ ]

Firma
DNI: 01332589

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

I. REFERENCIA:
1.1 EXPERTO: Hugo Nepidii Cayeno Ayaqa
1.2 ESPECIALIDAD:
1.3 CARGO ACTUAL:
1.4 GRADO ACADEMICO: Doctor

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
																				✓	
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																	✗			
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																			✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																			✓	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																			✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																			✗	

Coeficiente de valoración porcentual C = 90%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Firma
DNI: 01225529

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X] Fecha de entrega: 02 – 05 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: PILAR GOZME MARRON
Dirección: Av. HUAYNACAPAC 350
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70793313
Teléfono: 954923203 email: gozmemarronpilar1@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: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE COASA, CARABAYA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CULTURA ORGANIZACIONAL SATISFACCIÓN LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1,2]?

1,2

[1] 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, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor | huella digital | 02 – JUNIO - 2025 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/