UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

“Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco – 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Soria Ponce, Corina Beatriz

ASESOR: Llanto Cercedo, Richard Pinett

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:
Área: Ciencias sociales
Sub área: Psicología
Disciplina: Psicología (incluye terapias de Aprendizaje habla, visual y otras discapacidades Físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:
Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología
Código del Programa: P34
Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

DATOS DEL AUTOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 22516508

DATOS DEL ASESOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 22514029
Grado/Título: Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescentes frente a la violencia
Código ORCID: 0000-0003-4978-1145

URADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión publica	22515653	0000-0002-5360-1649
2	Calero Bravo, Roberto Ángelo	Maestro en economía	71586889	0000-0002-7060-7866
3	Malpartida Repetto, José Luis	Doctor en educación	22486072	0000-0001-5160-6887

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LACONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 A.M** horas del día 25 del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CARMEN MENDOZA MORALES — **PRESIDENTA**
- DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO — **SECRETARIO**
- MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO — **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI — **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS. MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO.**

Nombrados mediante Resolución N° 3298-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO - 2023"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. SORIA PONCE, CORINA BEATRIZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de suficiente

Siendo las, 16:00 Horas del día 25 del mes de noviembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. CARMEN MENDOZA MORALES
Orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI - 22515653
PRESIDENTA

DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO
Orcid.org/0000-0001-5160-6887 - DNI – 22486072
SECRETARIO

MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO
orcid.org/0000-0002-7060-7866 - DNI - 71586889
VOCAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CORINA BEATRIZ SORIA PONCE, de la investigación titulada "Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco – 2023", con asesor(a) RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN Nº 282-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 31 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40818286
cod. ORCID: 0009-0006-6777-3370

1. Soria Ponce, Corina Beatriz.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	26%	13%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	3%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TUTORÍA
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A DIOS todo poderoso por darme vida, salud y permitir que cumpla mis metas, a mis hijos David, Rut, Nicolás por su comprensión y ser parte de mi vida, gracias a mi hermana Nelly Soria Ponce por sus sabios concejos. Así también agradecida con mi mama Cerila Ponce Martel por la vida.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Universidad de Huánuco por brindarme una formación continua con aportaciones para la sociedad. A cada uno de mis maestros por compartir sus conocimientos y experiencias, gracias.

A la plana directiva de la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizán” nivel secundario de la ciudad de Huánuco, por la autorización concedida por parte del director general Dr. Percy Camara Acero y al Sub Director Lic. Aníbal Alomia Lucero, por haberme concedido el permiso en la ejecución y desarrollo del informe de tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTOS III
ÍNDICE IV
ÍNDICE DE TABLAS VII
ÍNDICE DE FIGURAS VIII
RESUMEN IX
ABSTRACT X
INTRODUCCIÓN XI
CAPÍTULO I 12
PROBLEMA DE INVESTIGACION 12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 14
1.2. OBJETIVOS 15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 16
1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA 16
1.4.2. JUSTIFICACION PRÁCTICO 16
1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICO 16
1.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 17
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 17
CAPITULO II 18
MARCO TEORICO 18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 18
2.1.2. A NIVEL NACIONAL 19
2.1.3. A NIVEL REGIONAL 21
2.2. BASES TEÓRICAS 22
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL 22
2.2.2. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 23
2.2.3. TEORÍA X Y Y DE MCGREGOR (1997) 23

2.2.4. MODELO ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER 24
2.2.5. TEORÍA DE MOSS 25
2.2.6. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 25
2.2.7. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 28
2.2.8. SATISFACCIÓN LABORAL 30
2.2.9. TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG 31
2.2.10. TIPOS DE SATISFACCIÓN LABORAL 36
2.2.11. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL 37
2.2.12. CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL 38
2.2.13. CONSECUENCIAS DE LA POCA SATISFACCIÓN LABORAL 38
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 39
2.4. HIPÓTESIS 40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 40
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 40
2.5. VARIABLES 42
2.5.1. VARIABLE 1 42
2.5.2. VARIABLE 2 42
CAPÍTULO III 43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 43
3.1.1. TIPO 43
3.1.2. ENFOQUE 43
3.1.2. ALCANCE O NIVEL 43
3.1.3. DISEÑO 44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ... 45
3.3.1 TÉCNICAS 45
3.3.2. INSTRUMENTOS 45
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE ANALISIS DE LA INFORMACIÓN 48
CAPÍTULO IV 50
RESULTADOS 50
4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS ESTADISTICOS 50
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 63
CAPÍTULO V 69
DISCUSIÓN 69

CONCLUSIONES 73
RECOMENDACIONES 75
ANEXO 80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado del clima organizacional 50
Tabla 2 Resultados de las relaciones del clima organizacional 51
Tabla 3 Resultados de la autorrealización del clima organizacional 52
Tabla 4 Resultados estabilidad / cambio del clima organizacional 53
Tabla 5 Resultados de la satisfacción laboral 54
Tabla 6 Resultados de las condiciones físicas de la satisfacción laboral 55
Tabla 7 Resultados de beneficios laborales y/o remunerativos de la..... 56
Satisfacción laboral. 56
Tabla 8 Resultados de las políticas administrativas de la satisfacción laboral……57
Tabla 9 Resultados de las relaciones sociales de la satisfacción laboral 58
Tabla 10 Resultados del desarrollo personal de la satisfacción laboral. 59
Tabla 11 Resultados del desempeño de tarea de la satisfacción laboral.. 60
Tabla 12 Resultados de la relación con la autoridad de la satisfacción laboral……61
Resultados de la relación con la autoridad del clima organizacional 61
Tabla 13 Resultados de la prueba de normalidad 62
Tabla 14 Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral 63
Tabla 15 Relación del clima organizacional y las condiciones físicas. 64
Tabla 16 Relación del clima organizacional y los beneficios laborales ... 65
Tabla 17 Correlación del clima organizacional y la política administrativa. 65
Tabla 18 Correlación del clima organizacional y las relaciones sociales. ... 66
Tabla 19 Correlación del clima social organizacional y el desarrollo personal……67
Tabla 20 Correlación del clima social organizacional y el desempeño de tarea……..…67
Tabla 21 Correlación del clima social organizacional y la relación con la autoridad……. 68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados Clima social organizacional..... 50
Figura 2 Resultados de las relaciones del clima organizacional..... 51
Figura 3 Resultados de la autorrealización del clima organizacional..... 52
Figura 4 Resultados de estabilidad / cambio del clima organizacional 53
Figura 5 Resultados de la satisfacción laboral..... 54
Figura 6 Resultados de las condiciones físicas del clima organizacional .. 55
Figura 7 Resultados de los beneficios laborales y/ o remunerativas del clima organizacional..... 56
Figura 8 Resultados políticas administrativas del clima organizacional.... 57
Figura 9 Resultados de las relaciones sociales del clima organizacional . 58
Figura 10 Resultados del desarrollo personal del clima organizacional..... 59
Figura 11 Resultados del desempeño laboral de clima organizacional 60
Figura 12 Resultados de la relación con la autoridad del clima organizacional..... 61

RESUMEN

Investigación quien presento como finalidad determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los profesores de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco.

Con un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel y diseño correlacional, la población 72 trabajadores (profesores y personal administrativo) de la institución cuya técnica fue la encuesta y los instrumentos: Escala de Clima Social Organizacional (WES) con un promedio de fiabilidad de ,656 y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC con un promedio de ,987 de fiabilidad.

Siendo la conclusión de que existe relación de -,204 correlación negativa baja del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Según el clima organizacional el 68,1% presenta un nivel promedio, el 18,1% tiende a buena y el 13.9% buena y de la satisfacción laboral el 94,4% muestra regular satisfacción, y el 2,8% parcial satisfacción y parcial insatisfacción y recomendando a las autoridades de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco, realizar convenios con entidades estatales o privadas para el desarrollo de talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional y el bienestar psicológico del personal.

Palabras claves: Encuesta, Clima organizacional, satisfacción laboral, beneficios laborales, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

Research whose purpose was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the Hermilio Valdizan Huánuco industrial educational institution.

With a type of basic research, quantitative approach, level and correlational design, the population 72 workers (professors and administrative staff) of the institution whose technique was the survey and the instruments: Organizational Social Climate Scale (WES) with an average reliability of .656 and the SL – SPC Job Satisfaction Scale with an average reliability of .987.

Being the conclusion that there is a relationship of -.204 low negative correlation of the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the industrial educational institution Hermilio Valdizan Huánuco _2023. According to the organizational climate, 68.1% present an average level, 18.1% tend to good and 13.9% good, and of job satisfaction, 94.4% show regular satisfaction, and 2.8% show partial satisfaction and partial dissatisfaction and recommending to the authorities of the Hermilio Valdizan Industrial Educational Institution – Huánuco, make agreements with state or private entities for the development of awareness workshops to improve the organizational climate and the psychological well-being of the staff.

Keywords: Survey, Organizational climate, job satisfaction, job benefits, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

Considerar el clima organizacional como un conjunto de características mensurables sobre el entorno laboral que perciben, de forma indirecta o directa, las personas que desarrollan su actividad en dicho entorno y que inciden en su ánimo y conductas. Es el significado colectivo de las normas, medidas y prácticas de una institución que afectan a la percepción que tienen los empleados de la misma.

La satisfacción laboral es la mirada positiva o negativa que muestran los empleados sobre su actividad diaria, manifestado mediante el nivel de relación que muestra entre sus deseos a su actividad laboral, las gratificaciones que percibe las relaciones y los estilos de administración.

El trabajo de investigación fue desarrollado teniendo en consideración los capítulos, de tal forma en el primer capítulo, se hicieron referencia de la descripción y planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, la limitación y viabilidad. En el segundo capítulo, sobre el marco teórico que corresponde a los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos, la hipótesis, los conceptos sobre el tema de estudio y el cuadro de operacionalización, En el tercer capítulo se consideraron los temas del marco metodológico, tipo, enfoque nivel y diseño de investigación, la población y muestra y sobre las técnicas, instrumentos como también el procesamiento estadístico usado. En el cuarto capítulo, se hacen referencia a los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva, especificado en tablas y figuras que se presentan lo que nos permitió realizar las interpretaciones de los resultados. En el quinto capítulo, se consideran la discusión de los resultados para luego considerar las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y todo el anexo que respaldan la presente investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde hace dos años atrás la sociedad vive cambios constantes a consecuencia de la pandemia ocasionada a nivel mundial el cual afecto a nivel físico, social, económico, político y cultural se dio un gran cambio en cuanto a la metodología de enseñanza, cambio el paradigma y modelo mental, todo este cambio afecto a las personas su modo de vivir en cuanto al vínculo que el individuo establece con su organización a la que pertenece. De acuerdo con estos cambios, surgió la idea de realizar este estudio a fin de conocer acerca del vínculo existente entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la institución de Huánuco.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2019) establece los mecanismos para la evaluación del ambiente laboral que se promueve globalmente por medio de una encuesta u opinión de empleados de diferentes empresas, entre otros insumos que se han venido realizando.

Asimismo, las dimensiones del clima de la organización exhiben vínculos positivos y estadísticamente significativos con la satisfacción en el trabajo, proporcionando pruebas empíricas de otros ámbitos y análisis (Pedraza, 2018).

El clima organizacional es un tema abordado en las investigaciones empresariales, que busca entender el comportamiento de las empresas a partir de los trabajadores y de la organización. En estos días es de mucha importancia examinar el clima organizacional ya que afecta directamente a los trabajadores y a los empresarios, es importante que toda organización tenga interés en aumentar la calidad de vida de sus empleados, ya que de ello dependerá el buen rendimiento y productividad de las empresas y también se logrará un adecuado clima en el trabajo.

Así mismo, la revista Conexión ESAN (2019) nos indica que el trabajador considera que el ambiente laboral es un factor preponderante en el desempeño laboral. Aproximadamente 9 de cada 10 afirma que renunciaría si hay un clima negativo en el entorno laboral. Por ello, es necesario que cada empresa debe estar capacitado para cuidar al detalle el funcionamiento de su

empresa, ya que un mal manejo del clima laboral puede afectar directamente al rendimiento y motivación de manera inmediata.

A nivel nacional, según la encuesta realizada de Aptitus (2022), el 81% de los asalariados considera que el ambiente organizativo es un factor relevante para el rendimiento en el trabajo. El 19% no influye en sus funciones, el 86% de los peruanos asegura estar en disposición de abandonar su empleo en caso de encontrarse en un ambiente laboral malo, si bien es cierto que el factor más relevante a la hora de acceder a un empleo es la remuneración (27%), el 23% se sitúa en 2º lugar por detrás de un buen ambiente de trabajo. Así mismo, los trabajadores valoran dicho aspecto: el 22% desean todos los mismos beneficios del empleador formal; siguiendo la opción de formar línea de carrera (19%) y esperando siempre incentivos como horarios flexibles (9%). Cabe precisar que esta encuesta se realizó entre trabajadores de Perú de las áreas de servicios públicos, mercadeo y comercialización, enseñanza y sanidad, minería y energía, asesoría, gran consumo y telecomunicaciones. De ellos, el 56% cuenta con un título universitario y el 44% con un título técnico. Con los beneficios que obtienen las empresas, se enfocan en mejorar su calidad de vida a cada uno de sus empleados, como mejorando el manejo del clima laboral, logrando menos absentismo o faltas al trabajo, obteniendo mayor productividad y retención de talentos en la empresa.

Las instituciones educativas son eje principal del sistema educativo a nivel mundial; es un sistema importante; en el sentido que está estrechamente vinculado al desarrollo de la sociedad. Aparte de brindarle conocimiento tiene la finalidad de formar estudiantes de manera integral. Por lo tanto, lo que nos lleva a precisar que las ocurrencias que se da en el interior de las aulas pueden llegar a ser un aliado o un obstáculo para alcanzar la finalidad para lo que fueron creadas. Se sabe que el clima organizacional es muy relevante en la organización, relacionado con la opinión que los trabajadores tienen del entorno de trabajo. Así mismo, las instituciones educativas no son ajenas a la relevancia que posee el ambiente laboral, de acuerdo con una buena percepción podrá favorecer o dificultar el desempeño tanto en docentes y la parte administrativa. En el caso de darse una mala percepción negativa en su entorno laboral influirá en cuanto a su motivación, satisfacción, lo cual, afectará en su desempeño dentro del aula, muy probablemente no encuentren

el incentivo y las condiciones necesarias para desarrollar sus funciones de la mejor manera.

A nivel regional, desde hace mucho tiempo se reconoce la importancia del clima institucional tanto en colegios privada y pública. Sin embargo, en algunas instituciones no se toma en cuenta el interés de mejorar su clima organizacional, que no ayuda al desarrollo que requiere la institución. Asimismo, el ambiente organizacional denota un grupo de comportamientos y actitudes que caracterizan a la vida dentro de una institución. Tiene su origen y se produce entre las personas y el contexto organizativo (Ekvall, 1983).

A nivel local, existen instituciones en Huánuco empresas que no le dan relevancia al clima organizacional y al clima laboral, aun sabiendo que es fundamental en el desarrollo estratégico de la organización, incluyendo sentimientos referidos a su cercanía o alejamiento con los líderes de la empresa, tanto como ayudantes y amigos de trabajo, expresados en forma de autonomía, estructura, gratificaciones, consideraciones, calidez, respaldo y franqueza. Por lo que el estudio busca conocer la asociación entre variables y de qué manera podría afectar a la empresa y los trabajadores que laboran (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

También dicha problemática recae en docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán observando discusiones, falta de coordinación, reclamos constantes, insatisfacciones laborales, todas ello conlleva a una inadecuada calidad educativa que ofrecen al alumnado en general. Por lo tanto, es importante el desarrollo de la investigación quien permitirá obtener información para una próxima solución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las condiciones físicas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los beneficios laborales en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las políticas administrativas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las relaciones sociales en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y desarrollo personal en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño de tareas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y relación con la autoridad en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023?

1.2. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación del clima organizacional y las condiciones físicas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023.
- Evaluar la relación del clima organizacional y beneficios laborales en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023
- Investigar la relación del clima organizacional y las políticas administrativas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023
- Conocer la relación del clima organizacional y las relaciones sociales en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023
- Valorar la relación del clima organizacional y desarrollo personal en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023

- Calcular la relación del clima organizacional y el desempeño de tareas en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023
- Medir la relación del clima organizacional y relación con la autoridad en los maestros de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco 2023

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA

El desarrollo del estudio permitió aportar estrategias e ideas para dar a conocer la mayor relevancia de un adecuado funcionamiento en las instituciones educativas en cuanto a las variables de estudios.

La Investigación busca desarrollar definiciones de las variables, mediante la relación entre ellas permitiéndonos posteriormente formar sobre la situación de cada trabajador docente en la institución educativa. Para estudiar estas dos variables se contó con la teoría necesaria, a partir de ello la contrastación y/o discusión con nuestros resultados sumarán a la comprensión teórica de las variables. Estos temas de investigación siempre son importantes porque de ello depende el buen funcionamiento de toda empresa y asociaciones.

1.4.2. JUSTIFICACION PRÁCTICO

Por otra parte, al reconocer la relación que existe entre las dos variables se harán las recomendaciones oportunas para aumentar la calidad de vida del personal docente y el ambiente donde laboran a fin de aprovechar en forma eficiente los resultados de esta investigación y poder ampliar su ámbito.

1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICO

Como también se empleó los métodos de la investigación cuyo diseño permitió investigar la información necesaria para lograr y conseguir los objetivos propuestos, haciendo uso de los instrumentos con validez y confiabilidad para obtener buenos resultados en la investigación y ser válidos para próximos estudios.

1.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La carencia de investigaciones relacionada a la investigación desarrollada en la institución educativa dificulta contar con un perfil sobre las variables estudiadas en los docentes, habiendo obtenido otros relacionados al tema en repositorios o revistas científicas.
- La negativa de algunos profesores del centro educativo de querer formar parte de la población en estudio, siendo intervenidos individualmente aclarándole la situación u objetivos del estudio.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable por los siguientes motivos:

- Se presentó las capacidades y conocimientos necesarios para el desarrollo del estudio.
- La I.E se encuentra ubicado en el Malecón Leoncio Prado 287 a pocas cuadras de la plaza de armas de la ciudad de Huánuco, pudiendo llegar con diferentes medios de transporte.
- Se realizaron las coordinaciones verbales con las autoridades de la institución educativa para obtener el permiso respectivo.
- Se obtuvieron los medios humanos y materiales precisos para desarrollar la investigación.
- Se contaron con los instrumentos necesarios para el proceso de obtención de información.
- Se contaron con los recursos financieros necesarios para la ejecución del proyecto.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ponce et al. (2023) desarrollaron la investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación*. Teniendo como finalidad determinar el vínculo significativo entre el ambiente organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa C01, Santo Domingo – Ecuador. Se empleó un método de tipo básico, alcance descriptivo-relacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra se constituyó por 150 docentes. Los instrumentos utilizados fueron realizados por los mismos autores, los cuales fueron analizados por expertos y por la fiabilidad del alfa de Cronbach, utilizando la encuesta como técnica. Se llegó a la conclusión de que el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo en los maestros se correlacionan considerablemente entre ellas.

Castañeda y Sánchez (2022), en la tesis titulada *Satisfacción laboral y burnout en personal docente*, tuvieron como finalidad medir y caracterizar el nivel de satisfacción en el trabajo, la prevalencia del síndrome de burnout y su vínculo entre ambas variables. El método investigativo fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de nivel relacional. La muestra se constituyó por 61 profesores de una universidad en San Luis Potosí, México. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Chiang Vega et al. (2018) para la satisfacción en el trabajo y el Maslash Burnout Inventory (MBI) para la otra variable. Se llegó a la conclusión de que el grado de satisfacción en el trabajo es medio, ninguno de los encuestados padece el síndrome de burnout, y no se pudo encontrar correlación significativa entre las variables estudiadas.

Cuero (2021), en la investigación titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali*, tuvo como objetivo identificar el vínculo entre el ambiente ocupacional y la satisfacción en el trabajo de los empleados pertenecientes a una red de supermercados en Santiago de Cali. El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, alcance relacional y enfoque cuantitativo. La muestra se constituyó por 36 empleados. Se emplearon los instrumentos Cuestionario para la satisfacción laboral utilizados por la Survey Research Center de Michigan (1966), con adaptaciones al español de Licas Marín (1981); y el Cuestionario para el clima laboral de Litwin y Stringer. Se concluyó que se pudo identificar un vínculo alto entre las variables estudiadas en los trabajadores de la red de supermercados en Santiago de Cali.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Ortega (2023), en la tesis titulada *Habilidades directivas y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la provincia de Jauja – Junín, 2022*, tuvo como finalidad determinar la asociación existente entre las habilidades directivas del gerente y la satisfacción en el trabajo en las Instituciones Educativas de Jauja, Junín 2022. El tipo de investigación fue básica, con alcance relacional, diseño descriptivo-correlacional, y enfoque cuantitativo. La muestra estaba constituida por 132 profesores. Los instrumentos, cuestionarios, utilizados para la recopilación de datos fueron elaborados por la autora, los cuales fueron validados por expertos y por la fiabilidad del alfa de Cronbach, utilizando la encuesta como técnica. Se concluyó que las habilidades directivas y la satisfacción en el trabajo presentan una alta relación en las Instituciones Educativas de Jauja.

Quispe (2023), en la investigación *Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia*, tuvo como fin establecer la incidencia del desempeño docente en la satisfacción ocupacional de los maestros de la Institución Educativa 80822 - Santa María de la Esperanza, Trujillo. El método elegido fue de carácter descriptivo, alcance explicativo, diseño transeccional, no experimental,

descriptivo, causal relacional y enfoque cuantitativo. Se tuvo como muestra a 50 docentes, a quienes se les aplicaron los instrumentos *Desempeño Docente* (Subaldo) y la *Escala de Satisfacción en el Trabajo - Versión Docente (ESL-VP)* (Anaya y Suárez), utilizando la encuesta como técnica. Se llegó a la conclusión de que el desempeño del maestro incide un 16,4% en la satisfacción laboral en los profesores, y el 83.6% está influido por otros factores.

Mellado (2022), en el estudio denominado *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*, tuvo como propósito determinar si existía un vínculo significativo entre el grado actual de ambiente laboral y el rendimiento en el trabajo de sus empleados administrativos. El método empleado fue de tipo aplicada, corte transversal, diseño no experimental, naturaleza relacional y de enfoque cuantitativo. La muestra estaba constituida por 23 trabajadores de la institución. Los instrumentos, cuestionarios, fueron elaborados por la autora, los cuales fueron validados por expertos y por la fiabilidad del alfa de Cronbach, utilizando la encuesta como técnica. Se concluyó que no se pudo determinar un vínculo significativo entre el clima en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Rivera (2021), en el estudio *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima e Ica*, tuvo como propósito hallar si existe interacción entre el síndrome de Burnout y la satisfacción en el trabajo en empleados de una organización de Lima e Ica. El método aplicado fue de tipo descriptivo, nivel relacional, diseño transeccional-no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 276 empleados. Los instrumentos empleados fueron el inventario *Síndrome de Burnout* (Vizcardo) y la *Escala de Opiniones SL – SPC* (Palma), utilizando la encuesta como técnica. Se concluyó que se halló una interacción altamente significativa y negativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción en el trabajo en los empleados.

2.1.3. A NIVEL REGIONAL

Arteaga y López (2022), en la investigación titulada *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa San Agustín, Huánuco, 2021*, tuvieron como finalidad precisar el vínculo entre el clima laboral y el desempeño laboral docente en el centro educativo San Agustín. El estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, alcance relacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 maestros. Se emplearon los instrumentos *Cuestionario de Clima* y *Desempeño Laboral*, cuya validación corrió a cargo de un grupo de expertos, y la viabilidad se determinó a través del alfa de Cronbach. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en los profesores.

Huillca (2022), en la investigación titulada *Liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Llata, Huánuco, 2022*, tuvo como objetivo establecer la asociación entre el liderazgo y el clima organizacional en los centros educativos de Llata. El método investigativo utilizado fue de tipo básica, nivel relacional, diseño transversal-no experimental y de enfoque cuantitativo. Se constituyó la muestra por 83 docentes del distrito de Llata. Se emplearon los instrumentos creados por el autor, cuya validación corrió a cargo de un grupo de expertos y la viabilidad fue determinada mediante el alfa de Cronbach. Se llegó a la conclusión de que se halló una relación altamente positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en los docentes de Llata.

Venancio (2022), en la tesis titulada *Desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Rupa – Rupa, Huánuco*, tuvo como propósito identificar el vínculo entre el desempeño directivo y la satisfacción en el trabajo de los maestros del grado de primaria en centros educativos. La investigación fue básica, con alcance relacional, diseño no experimental correlacional, nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 81 maestros de 3 instituciones educativas. Los

instrumentos, cuestionarios, fueron elaborados por la autora, los cuales fueron validados por 5 expertos y por la fiabilidad del alfa de Cronbach, utilizando la encuesta como técnica. Se concluyó que se comprobó que existía una alta asociación significativamente positiva entre el desempeño directivo y el agrado laboral de los profesores del nivel primario.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Louffat (2015) argumenta que el clima organizacional es una serie de impresiones que tienen los colaboradores sobre el ambiente de trabajo, concretamente su percepción sobre cómo la empresa les trata y cómo se sienten. Pérez et al. (2017) sostienen que es el medio interno de cualquier organización y que este ambiente puede influir negativamente en el comportamiento de sus miembros, provocar rechazo o, por el contrario, contribuir a la eficacia del trabajo realizado y crear un sentido de pertenencia e identidad con la organización.

Alvarado (2003) señala que el clima en la organización hace alusión a la impresión que los empleados sienten sobre el entorno de trabajo, y éste puede ser bueno o malo dependiendo de si se observan o no comportamientos que conduzcan a una mejora del ambiente laboral.

Ramírez et al. (2009) afirman que consiste en la impresión que presentan los empleados sobre la satisfacción de sus necesidades sociales, cómo interpretan las situaciones que se les presentan en el ambiente laboral y cómo reorientan su comportamiento para mejorar continuamente las condiciones de trabajo.

Según Preciado (2018), está determinado por la valoración personal de cada empleado de la organización y se observa en su conducta, reacciones y estado emocional dentro de la organización.

Robbins (2004) afirma que esto involucra el análisis de puestos, contratación, selección, iniciación, formación, evaluación del rendimiento, la administración de la compensación y las relaciones laborales.

Brunet (2002) afirma que un buen clima organizativo ejerce una excelente influencia sobre la conducta de un individuo en el lugar de trabajo, del mismo modo que el clima puede influir en cómo se comporta una persona y cómo los rasgos personales de un individuo moldean su personalidad.

Palma (2004) refiere que el ambiente laboral es la impresión que los empleados tienen de la entidad en la que trabajan. Esta percepción está fuertemente influenciada por las distintas actuaciones, interacciones y otras muchas vivencias que tiene cada empleado dentro de la organización. Así pues, ese clima laboral es reflejo de la interrelación existente entre las particularidades del individuo y las de la organización.

2.2.2. TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Teoría del clima organizacional de Rensis Likert (1968) Según la teoría, el avance de los empleados está directamente relacionado con el comportamiento de los superiores y el entorno organizativo. Forma parte de la teoría del clima organizacional más dinámica, que postula que la creación y el establecimiento de un clima participativo pueden contribuir a la eficacia y a los resultados de los individuos y de la organización (Rodríguez, 2016).
Los autores distinguen tres tipos de variables:

- Variables motivacionales: Se desarrollan de forma autónoma y evolucionan dentro de la organización para conseguir resultados a través de habilidades y actitudes.
- Variables mediadoras: Evolucionan a través de la motivación, el desempeño, la comunicación, la adopción de decisiones, etc.
- Variables de resultado: Evolucionan a través de las consecuencias de la organización, como el rendimiento, los beneficios y las pérdidas.

2.2.3. TEORÍA X Y Y DE MCGREGOR (1997)

Esta teoría contiene ideas y consideraciones acerca del modo de percibir la naturaleza del ser humano y consta de dos enfoques que

resumen diferentes supuestos sobre la dualidad inherente al ser humano (Tirso, 2018).

La Teoría X nos muestra los comportamientos específicos de las personas en la industria, detrás de los cuales se encuentra un conjunto de supuestos sobre la identidad. Según esta teoría, los empleados intentan conseguir lo menos posible, tienen un comportamiento desfavorable, escasa ambición, carecen de autodominio y eluden la responsabilidad. Además, la teoría asume que los empleados son el centro de toda la productividad mantenida por la organización, no se preocupan por las necesidades de la organización y se resisten al cambio (Arteaga y López, 2022).

La Teoría Y establece que los gerentes confían en sus empleados, les dan grandes responsabilidades, los motivan y recompensan sus esfuerzos. El enfoque humanista analiza que el nivel de compromiso con las metas deseadas es proporcional al nivel de recompensa, por lo que las personas generalmente aprenden a aceptar responsabilidades y se esfuerzan por alcanzarlas. De este modo, conservan su fantasía, imaginación e ingenio, trabajan conjuntamente y proponen soluciones a los retos empresariales, lo que garantiza la productividad y satisfacción de los trabajadores (Arteaga y López, 2022).

En otras palabras, la **Teoría Y** es la más indicada para conseguir un buen ambiente y calidad organizativa en las instituciones y organizaciones para que los docentes estén satisfechos, motivados y capacitados para desarrollar e implementar una enseñanza de calidad en las instituciones educativas (Arteaga y López, 2022).

2.2.4. MODELO ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER

Según Litwin y Stringer, el ambiente en la organización constituye un filtro por el que transitan numerosos aspectos objetivos de una organización (liderazgo, estructura, toma de decisiones). Por tanto, es preciso analizar el clima organizativo porque permite comprender lo que ocurre o evoluciona en la organización, cómo perciben la información los empleados y los líderes, sus comportamientos y reacciones, y cómo se

propaga por toda la organización, lo que conduce a la motivación (Gunn y Berbel, 2007).

Modelo del clima organizacional (1976) los defensores del modelo de Payne y Pugh adoptan un punto de vista similar, sugiriendo que están influidos por las características estructurales generales de la organización, dando lugar a lo que consideran manifestaciones objetivas del sistema organizativo que constituyen el clima. Como parte del entorno cultural y económico más extenso, el sistema comprende, por tanto, elementos de carácter económico, ideológico, social, medioambiental y político (Chiang et al., 2010).

2.2.5. TEORÍA DE MOSS

Moss et al. (1974) mencionan que el clima es un factor muy importante y visible del bienestar humano. El clima desempeña un papel central en la configuración del comportamiento humano, explicando así la compleja combinación de factores jerárquicos, sociales y prácticos que influyen plenamente en la productividad de los trabajadores. De hecho, no todas las condiciones son idénticas, difieren entre sí, y el escenario afecta a cada una de ellas de formas inesperadas. Basándose en este principio, se desarrolló una escala socio ecológica para evaluar el impacto de los distintos climas en el comportamiento y el desarrollo humanos en entornos tan diversos como clínicas, escuelas y organizaciones.

2.2.6. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Moss et al. (1974) destacaron ciertas dimensiones en su teoría del clima social y las utilizaron para desarrollar su estudio.

a) Dimensión relacional: esta dimensión evalúa cómo todos los empleados de una organización se relacionan e interactúan con el lugar de trabajo, los compañeros y los superiores. Esta dimensión tiene subdimensiones: compromiso, actitud y el apoyo.

b) Autorrealización: Esta dimensión permite evaluar la disposición de los empleados a la autonomía, la independencia y la responsabilidad respecto a sus decisiones laborales. Los subdimensiones de esta dimensión son: autonomía, organización y presión.

c) Dimensión estabilidad/cambio: En esta dimensión se valora todo aquello que tenga que ver con las normativas y programas de trabajo y el modo en que están organizados y se desarrollan. Los subdimensiones de esta dimensión son: claridad, control, innovación y conveniencia.

Importancia del clima organizacional. En las empresas donde los maestros desarrollan su desempeño en un buen ambiente laboral, se enfocan en competir para alcanzar sus metas, mientras que en las compañías deficientes y sin un ambiente organizativo adecuado, el desempeño de los docentes no se manifiesta, lo que genera conflictos y frena su desempeño (Pavía, 2012).

Dada la relevancia de un clima organizativo óptimo descrita en este estudio, los docentes y las instituciones educativas deben centrarse en mantener una buena comunicación, motivación y una óptima respuesta competitiva del equipo. Sin embargo, si el clima organizacional es negativo, puede repercutir negativamente en el proceso productivo del centro educativo, debido a que los maestros no podrán mantener su esfuerzo y compromiso durante el proceso de enseñanza, lo que repercutirá negativamente en el aprendizaje de los estudiantes (Arteaga y López, 2022).

En la sociedad actual, mantener un ambiente de trabajo propicio es esencial para cualquier tipo de organización. Teniendo en cuenta que el talento humano representa uno de los elementos fundamentales del proceso de producción, es necesario ubicarlos en un buen ambiente donde gocen de un mejor nivel de vida, alcancen metas personales y organizacionales, se reconozcan sus logros y se destaquen de los demás para garantizar el cumplimiento de las expectativas (Bravo y Calderón, 2017).

Características Del Clima Organizacional, Huamani (2015) enumera algunas características del clima organizacional. Posee un carácter de durabilidad, pese a experimentar cambios por situaciones periódicas, en otras palabras, cabe esperar cierta estabilidad en el clima organizativo mediante modificaciones graduales, pero dicha estabilidad tiene cierta permanencia, pero está sujeta a cambios debido a las

condiciones del mercado y puede estar sujeta a perturbaciones significativas debido a decisiones que afectan a la organización en consecuencia.

El ambiente tiene una gran influencia en el comportamiento de los elementos de la empresa. Además, un mal clima dificulta la gestión empresarial y su coordinación.

Influye en el nivel de participación de los miembros y a su identificación con la organización. Es probable que una organización con un buen clima logre un alto nivel de identificación social con sus afiliados, en cambio una con un mal ambiente no puede pretender un elevado nivel de identificación.

Los comportamientos y actitudes de los empleados están influidos por las conductas y actitudes de otros integrantes de la propia organización. En otras palabras, las personas pueden hacer más agradable el clima de la organización a la que pertenecen y contribuir a él con su comportamiento.

El estilo de liderazgo está influido por una serie de variables estructurales como estrategias y programas de gestión, contratación y despidos. El clima también puede influir en estas variables.

Las enfermedades y la rotación de personal son indicadores de un ambiente de trabajo poco propicio. Ocurre lo mismo con la insatisfacción laboral. Abordar estos problemas puede ser complejo, ya que implica cambiar las complejas variables que componen el clima organizativo.

Factores del clima organizacional

Palma (2004) identifica 5 factores que condicionan el ambiente organizacional:

a) **Realización personal.** Es la valoración del empleado sobre el potencial del ambiente de trabajo para fomentar el desarrollo personal y profesional, con un enfoque en la realización de tareas, la promoción y la autorrealización (Baltazar y Chirinos, 2014).
b) **Compromiso Laboral.** Se refiere a la adhesión del empleado hacia los principios de la compañía y su implicación en la misma para conseguir un desarrollo organizativo capaz de contribuir a la consecución de los objetivos organizativos, la calidad del

desempeño laboral y la prestación de mejores servicios (Baltazar y Chirinos, 2014).

c) **Supervisión.** En esta dimensión se evalúa a los empleados de acuerdo con el grado de funcionalidad e importancia de sus supervisores en la supervisión de su trabajo como un vínculo de apoyo y orientación para desempeñar las labores relativas al trabajo cotidiano y aumentar la eficacia y la calidad de la producción y el servicio (Baltazar y Chirinos, 2014).

d) **Comunicación.** La comunicación mide la fluidez, rapidez, nitidez, congruencia y precisión de las informaciones del funcionamiento interno de una compañía, además del servicio prestado a los clientes y/o usuarios por la misma, y la mejora de las relaciones con los demás (Baltazar y Chirinos, 2014).

e) **Condiciones de trabajo.** La última dimensión proporciona información sobre la percepción de que, para facilitar el desempeño de las tareas laborales, la entidad facilita elementos físicos, psicosociales y económicos para realizar de la mejor manera posible las tareas. En cuanto a las condiciones de trabajo, la organización debe proporcionar no sólo recompensas económicas, sino también diversos factores necesarios para el correcto desempeño de las tareas y la mejora de la producción (Baltazar y Chirinos, 2014).

2.2.7. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

a) **Clima autoritario,** en este sistema, los directivos no se fían de los trabajadores. Casi todas las funciones y decisiones se adoptan en la cúspide de la institución y se reparten de arriba abajo. Los empleados desarrollan su labor en un entorno de temor, sanción, amenaza y, a veces, gratificación, y sus necesidades se limitan a cuestiones psicológicas y de seguridad. El bajo nivel de interacción entre superiores y subordinados depende del ambiente y la inseguridad (Preciado, 2018).

   El clima autoritario paternalista es aquel en el que los supervisores tienen una relación paternalista e íntima con sus colaboradores, como un patrón lo hace con los subalternos. Muchas decisiones

son adoptadas por la alta dirección, pero otras las adoptan los subordinados. Los incentivos y a veces los castigos son el mejor método de motivación de los trabajadores. El vínculo entre el superior y el subalterno se basa en la tolerancia del superior y la moderación del subordinado (Preciado, 2018).

b) Clima participativo, el liderazgo que surge en un clima participativo se beneficia de la confianza de los empleados. Las políticas y decisiones suelen ser tomadas por la alta dirección, pero los subordinados de los niveles inferiores pueden tomar decisiones más específicas. Se comunica en sentido descendente. Para incentivar a los trabajadores y saciar el deseo de prestigio y respeto se recurre a recompensas, castigos temporales y todas las formas de implicación. El nivel de relación entre los jefes y los subordinados es moderado y el nivel de confianza suele ser alto. Los aspectos importantes del proceso de gestión suelen delegarse de manera descendente, con un elevado grado de compromiso y responsabilidad compartida por todos los niveles, tanto superiores como inferiores. Mediante métodos de gestión participativos y colectivos, los directivos depositan su familiaridad en sus colaboradores. La adopción de decisiones que se realiza al grado de la totalidad de la entidad y se integra correctamente en todos los escalones, con una comunicación no sólo hacia abajo, sino también horizontal. La participación, el compromiso y la fijación de objetivos motivan a los empleados. Existe camaradería y confianza entre directivos y empleados (Preciado, 2018).

Brunet (como se citó en Huamani, 2015) también sostiene que existen otros cinco tipos de clima organizacional y la organización los experimenta en distintas fases como respuesta frente a la presión interna y externa, experimentando a veces cada clima en su forma pura, pero por lo general predominan dos de los cinco tipos. La combinación de estos tipos se expresa del siguiente modo:

a) Clima cotidiano: Se caracteriza por actividades episódicas, no planificadas, aburridas y despersonalizadas. Sus vínculos están

marcados negativamente por la desconfianza, la hostilidad, la incomprensión y las amenazas. Los empleados están absortos en su trabajo, que consideran sin sentido e inútil.

b) **Clima orientado a las tareas**, este clima se basa en hacer bien el trabajo a la primera. Se caracteriza por actividades laborales muy estructuradas y controladas, en las que los miembros de la organización son evaluados constantemente por su rendimiento y los supervisores controlan cuándo y cómo se completan las tareas, haciendo hincapié en la coherencia. En este clima, los empleados se sienten valorados y obtienen una gran satisfacción del trabajo bien hecho.

   Un clima de apoyo entre iguales, se caracteriza por la amistad, la empatía y el compromiso de los miembros del grupo, que se interesan por los sentimientos de los demás. Las actividades y peticiones son menos importantes y suelen valorarse por igual.

- **Clima práctico**, está caracterizada fundamentalmente por la colaboración y sociabilidad. Las personas se llevan bien y se relacionan a tal nivel que la mayoría se siente cómoda y puede dedicarse suficientemente a las tareas. Los conflictos se resuelven individualmente, pero si afectan a gran parte de la organización, se resuelven en grupo.
- **Clima centrado en los miembros**, se caracterizan por la apertura a las evaluaciones y la capacidad de influencia. Todos los miembros adquieren un sentimiento de comunidad y un compromiso firme con esa comunidad y consigo mismos. Los conflictos no se evitan ni se ocultan, sino que se ven como oportunidades que se complementan y contribuyen al crecimiento.

2.2.8. SATISFACCIÓN LABORAL

Locke (1976) afirma que es satisfactorio, cómodo que resulta de la interiorización de las prácticas laborales. En otras palabras, es un sentimiento que refleja la felicidad, la satisfacción y el placer del trabajo. Fernández et al. (2015) lo interpretan como una actitud hacia el trabajo conformado por los valores que se atribuyen de acuerdo al puesto

ocupado en la entidad por el trabajador y como satisfacción laboral, en el sentido de que los trabajadores desarrollan una motivación hacia el trabajo que es creada por su entorno en relación con las emociones que experimentan.

Robbins (1998) define la satisfacción laboral como una serie de conductas respecto al lugar donde se trabaja. En otras palabras, las personas satisfechas tienen actitudes positivas y las insatisfechas tienen actitudes negativas.

Tello (2010) entiende por satisfacción en el trabajo las sensaciones positivas que tienen los empleados cuando realizan un trabajo que les interesa, en un entorno agradable, dentro de una organización, y reciben recompensas psicosociales y económicas que satisfacen sus expectativas.

Blum y Naylor (1988) refieren que la satisfacción en el trabajo es el fruto del comportamiento de las personas con respecto al trabajo y los factores relacionados, como los supervisores, los compañeros de trabajo, las recompensas y las carreras profesionales, que conducen a comportamientos positivos o negativos.

La satisfacción laboral es sobre todo el índice de adaptabilidad laboral al medio y condiciones laborales. Este es un tema muy relevante, pues está relacionado de forma directa con el bienestar en el trabajo y la calidad del mismo, así como con la rentabilidad y productividad de la organización (Cabrera, 2011).

Vásquez (2007) describe la satisfacción en el trabajo como una situación emotiva placentera o positiva resultante de la experiencia laboral propia y que se consigue al satisfacer ciertas necesidades personales a través del trabajo. Para aclarar el concepto de satisfacción laboral, presentamos a continuación algunas teorías que lo justifican desde perspectivas distintas:

2.2.9. TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

Se trata de una teoría motivacional que se toma en cuenta porque afirma que la satisfacción y la insatisfacción ejercen presión sobre el comportamiento de los empleados, y estos dos fenómenos se

consideran componentes de la motivación o higiene. Según Herzberg (como se citó en Alfaro et al., 2012), la satisfacción laboral depende de los siguientes factores:

Factores intrínsecos: Están relacionados con la actividad profesional del empleado e incluyen la percepción del progreso y la necesidad de desarrollo, es decir, cómo percibe el empleado su trabajo. Este factor consta de los siguientes elementos:

- Desarrollo profesional: Alude a la opinión que el empleado tiene sobre las posibilidades de desarrollo.
- Utilización de las capacidades: Se refiere a la capacidad del empleado para utilizar sus capacidades.
- Atención a las sugerencias: Se refiere a la importancia concedida a las sugerencias del empleado.
- Rendición de cuentas: Se refiere al desempeño responsabilizado de las funciones encomendadas.
- Reconocimiento: Reconocimiento y/o promoción por una labor realizada correctamente.
- Libertad metodológica: Autonomía en la elección del método de trabajo (Felipa, 2023).

Factores extrínsecos: Se trata de factores del entorno laboral que pueden interferir en la satisfacción, tales como:

- Relaciones interpersonales: Se refieren a la interrelación entre los directivos y el personal de la organización.
- Entorno físico: Se refiere al entorno físico, la carga de trabajo y las condiciones de seguridad percibidas por los empleados.
- Personal: Este factor hace referencia al nivel de satisfacción de los empleados con sus relaciones con los compañeros en el lugar de trabajo.
- Supervisor: Este factor indica el grado de satisfacción de los empleados con su supervisor inmediato (Felipa, 2023).

a) **Teoría del Ajuste en el trabajo,** refiere que es más probable que un empleado esté contento si existe una buena relación entre las prestaciones que ofrece la compañía y los valores que intenta alcanzar. Esto también se refleja en la satisfacción que obtiene un

empresario al supervisar el rendimiento de un empleado, es decir, que existe una relación entre las capacidades del empleado y lo que se requiere para realizar las tareas de un puesto concreto dentro de la entidad Dawens (como se citó en Alfaro et al., 2012).

b) **Teoría de las Necesidades de Maslow**, la teoría de Maslow (1943) parte de cinco distintos niveles de necesidades con estructura piramidal que comienza con las necesidades básicas y termina con las necesidades superiores. Según el autor, sólo se reconoce una necesidad cuando se ha satisfecho la necesidad básica. Los niveles son los siguientes:

- Necesidades a nivel fisiológico: Comida, vestido, comodidad, etc.
- Necesidades en materia de seguridad: Prevención de daños corporales y peligros.
- Necesidades sociales: Educación, trabajo en grupo.
- Necesidades de gratitud: Responsabilidad, respeto, etc.
- Necesidades de realización personal: Independencia, habilidades, oportunidades, etc.

Las teorías que abordan la satisfacción laboral son diversas y difieren en las explicaciones y perspectivas que diversos autores aportan sobre esta variable. Según la teoría de Herzberg de los dos factores, sostiene que hay dos elementos de los que depende la sensación de satisfacción; el primero son los factores motivacionales y el segundo son los factores externos o higiénicos; esta teoría señala los elementos que determinan la satisfacción en el trabajo. El segundo concepto considerado es la teoría de la adecuación al puesto de trabajo, según la cual la satisfacción en el puesto de trabajo es fruto de las carencias que un individuo pretende cubrir y de lo que la empresa le ofrece como recompensa por su rendimiento; esta teoría facilita un mejor entendimiento de la variable de la satisfacción en el puesto de trabajo (Felipa, 2023)

Dimensiones de la satisfacción laboral, Torres (2015) identifica las siguientes dimensiones:

- **Condiciones físicas**: El entorno físico de trabajo de una enfermera se define como aquellos elementos del entorno de trabajo que

presentan un riesgo físico para la seguridad y la salud de las enfermeras; esto incluye condiciones como la luz, el ruido, el calor y la iluminación que pueden causar estrés a las enfermeras si no se implementan adecuadamente.

- **Remuneración económica**: La remuneración económica es una consideración importante para todos los trabajadores, y dado que algunas profesiones, en particular las enfermeras, trabajan 24 horas al día, incluidos domingos y festivos, necesitan una remuneración económica acorde con su trabajo para evitar el estrés y sus consecuencias mediante una compensación adecuada.
- **Condiciones de trabajo**: Referidas al conjunto de factores que determinan las condiciones en que las enfermeras desempeñan sus funciones y tareas, incluidos los horarios de trabajo, la jornada laboral, las obligaciones y prestaciones y la seguridad social.
- **Relaciones interpersonales**: Se entiende por relación al lazo que une a varios sujetos. Estas relaciones pueden referirse en diversas respuestas emocionales tales como el cariño, su interés en actividades laborales o sociales, y sus modalidades interactivas y cooperativas en la vida cotidiana.
- **Productividad**: Es la eficacia o productividad que una persona aporta a una actividad. Este proceso implica el establecimiento de objetivos cuantitativos como normas, estándares y puntos de referencia.
    a) **Factores de riesgo en la satisfacción laboral,** de acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), existen diversos factores de riesgo y estos pueden deberse a las malas condiciones de trabajo y a las relaciones interpersonales, que pueden desencadenar percepciones y experiencias negativas entre los trabajadores. También hay factores relacionados con las condiciones organizativas que afectan la satisfacción de los trabajadores, como la baja productividad, el ambiente de trabajo tóxico, los trastornos físicos y mentales (Rivera, 2021).
    b) **Factores que protegen la satisfacción laboral,** según la OIT, existen factores que pueden impedir el crecimiento de la insatisfacción laboral y provocar una elevada rotación, un

deterioro progresivo del puesto de trabajo e incluso una baja productividad (Rivera, 2021). Según Locke (1969), la satisfacción laboral está compuesta por tres componentes que influyen en la percepción que los trabajadores tienen del lugar de trabajo: cognición, afecto y comportamiento. Estos componentes inluyen elementos como las condiciones laborales y las posibilidades de crecer y desarrollarse, mientras que Robbins (1998) identifica el salario, la promoción, el ambiente de trabajo favorable y las relaciones interpersonales como factores clave de la organización que influyen en la satisfacción laboral.

c) **Factores de insatisfacción laboral.** Palma (2000) proporciona no sólo una definición, sino también un instrumento para evaluar la satisfacción en el trabajo con el fin de obtener información y resultados más precisos. Según Palma, la satisfacción en el trabajo consiste en la disposición de un asalariado respecto a su puesto de trabajo y los factores conexos, tales como las posibilidades de perfeccionamiento personal, los incentivos y recompensas, las normas de gestión, las relaciones con otros integrantes de la empresa y con la dirección, así como también las instalaciones y las condiciones materiales propicias para realizar el trabajo y las tareas. Según Palma (2000), considera:

- **Condiciones materiales y/o físicas**: Se trata de los elementos infraestructurales y materiales en los que se desarrolla el trabajo diario y que suponen un factor facilitador. Podemos encontrar riesgos comunes en diferentes empresas y sectores, y existen también riesgos propios de cada tipo de actividad. Podemos señalar que los riesgos más comunes son los incendios, elevación físicos, químicos, mecánicos.
- **Prestaciones laborales y/o retributivas**: Hace referencia a un bono que la empresa reparte de las ganancias entre sus trabajadores, normalmente entre los meses de marzo y abril. El porcentaje varía dependiendo de los sectores donde labore el trabajador. Es importante resaltar que este beneficio se genera únicamente en empresas particulares que generan ingresos de tercera categoría.

- **Políticas de administración**: Se define como el conjunto de principios, convicciones y normas que sirven para regular la administración del organismo, así como los lineamientos y normativas institucionales que regulan el vínculo laboral vinculado con el empleado; la cultura organizacional constituye un soporte a la filosofía institucional.
- **Relaciones sociales**: Se refiere al grado de satisfacción con respecto al vínculo con otros trabajadores de la empresa, con los que se intercambian las tareas diarias laborales. Se entiende como conjunto de las interacciones que existen entre dos o más personas, o dos o más grupos de personas, de acuerdo con los protocolos o lineamientos mutuamente aceptados, es decir, de acuerdo con normas específicas.
- **Desarrollo personal**: Son actividades que mejoran la conciencia y la identidad de cada persona, como también las que impulsan al desarrollo de las habilidades personales y de sus propios potenciales; también son oportunidades que tiene cada persona para realizar diferentes actividades significativas para su autorrealización.
- **Desempeño laboral**: Es la ejecución que hace referencia a las conductas encaminadas a obtener el bien o servicio que cumpla con las obligaciones adquiridas por la entidad, y la evaluación con la que el empleado vincula sus cometidos habituales en el organismo en el que trabaja.
- **Relaciones con las autoridades**: Proceso que conduce a la mejora de las condiciones vitales de la totalidad de la ciudadanía en diferentes ámbitos. Autoridad y poder en los procesos de organización. Este concepto de autoridad está relacionado con el concepto de jerarquía y corresponde al poder de mandar sobre los demás, induciéndoles a una determinada forma de actuar; constituye la base para la responsabilidad de todos sus trabajadores de la empresa.

2.2.10. TIPOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Según Lundy (2022) existen cuatro tipos:

- **Satisfacción progresiva en el trabajo**: Quiere decir que el empleado está cada vez más satisfecho con su trabajo a medida que aumentan sus expectativas.
- **Satisfacción en el trabajo permanente**: Centrado en un grado de satisfacción intermedio, en el que el individuo está motivado para mantener el nivel de sus aspiraciones y satisfacción y para aumentar el nivel de sus aspiraciones en otros ámbitos vitales, lo cual podría ser debido a la falta de estímulos en el puesto de trabajo.
- **Satisfacción laboral conformista**: Estado asociado a una baja carga de trabajo y a la falta de voluntad de cambio o adaptación, que refleja la falta de deseo de desarrollo y promoción profesional y personal del empleado.
- **Seudo satisfacción**: Designa los aspectos que aparecen en el empleado bajo la apariencia de satisfacer una necesidad y movilizan falsas emociones que destruyen la posibilidad de satisfacer adecuadamente otras necesidades. Cada persona tiene una personalidad que la distingue de las demás y, por lo tanto, cada persona expresa su satisfacción en términos de sus deseos o sentimientos sobre su trabajo y sus expectativas al respecto.

2.2.11. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción del trabajador es un problema muy fundamental para las empresas, ya que unos niveles elevados de satisfacción reducen la rotación de personal y los despidos voluntarios en las empresas. Por otra parte, se ha demostrado que una mayor satisfacción laboral conlleva menos problemas de salud y una mayor productividad (Rivera, 2021)

En años recientes, la satisfacción en el trabajo también ha sido objeto de investigaciones que demuestran la eficacia organizacional derivada de indicadores de comportamiento que miden el nivel de productividad, eficiencia y eficacia alcanzado por las empresas (Palma, 1999).

Se ha demostrado que los trabajadores experimentan satisfacción laboral cuando se sienten bien recompensados o apreciados, lo que crea una sensación de progreso profesional.

Esto es diferente de los trabajadores que están insatisfechos porque no reciben desarrollo personal dentro de la organización o no tienen buena comunicación/relaciones con sus colegas y superiores (Rivera, 2021)

La importancia de la satisfacción profesional es un factor de mejora de la gestión, no sólo para los trabajadores, sino también para las empresas, y las organizaciones que tengan en cuenta la satisfacción de sus empleados obtendrán mejores resultados, como una menor rotación, mayores tasas de renuncia y jubilación, y una mejor productividad (Rivera, 2021).

2.2.12. CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

No solo guarda relación con el salario, sino también con la importancia que los trabajadores conceden a su trabajo. Una alta satisfacción laboral puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo y viceversa. Sin embargo, la satisfacción laboral está en función de diversos factores (ambiente de trabajo, condiciones laborales, relaciones con los colegas, evaluación del trabajo, etc.) y de la importancia que se le dé. Además, algunas personas buscan reconocimiento y compromiso en el trabajo, mientras que otras buscan socialización y estimulación (Gálvez et al., 2017).

2.2.13. CONSECUENCIAS DE LA POCA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral también afecta a otros aspectos, como la actitud y la autoestima, la familia, la salud física y mental. Cuando los trabajadores están insatisfechos con su trabajo, una de las principales consecuencias es el absentismo injustificado. Desde una perspectiva organizacional, la satisfacción laboral es un resultado clave que todas las organizaciones deben promover creando un clima y una cultura organizacional positiva en todos los aspectos (Portero y Vaquero, 2017).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- El clima organizacional: Está descrito por la impresión que se tiene del entorno laboral existente en los diversos tipos laborales, en virtud de la interacción de numerosas particularidades de la empresa y del empleado, asumidas a partir de la cultura o de la vivencia.
- Relaciones: Representadas por la unión y el respaldo, que valoran el nivel de interés y participación del trabajador en su centro de trabajo y el grado en que los jefes respaldan a los asalariados y les alientan a respaldarse mutuamente.
- La autorrealización u orientación a metas: Es evaluada a través de la Autonomía, Organización y Presión, que valoran el nivel en que se anima a los trabajadores a que sean autónomos y adopten sus decisiones, así como la relevancia que se concede a una planificación correcta, a la efectividad y a la realización de las labores, y el nivel en que la urgencia o la tensión laboral imperan en el entorno laboral.
- Estabilidad / cambio: Que aprecian las subescalas Claridad, Dominio, Innovación y Confort; dichas subescalas aprecian el nivel en que los asalariados saben qué puede esperarse de su labor cotidiana y la forma en que se les aclaran las reglas y los programas laborales; el nivel en que la gerencia emplea normas y presiones para ejercer el dominio sobre los asalariados; la relevancia que se concede a la diversidad, al relevo y a las nuevas ofertas y, finalmente, el nivel en que el ambiente físico participa en la creación de un entorno laboral placentero.
- Implicación (IM): Nivel de interés y compromiso de los asalariados con sus funciones.
- Cohesión (CO): Medida en que los colaboradores se prestan apoyo mutuo y son cordiales con sus colegas.
- Apoyo (AP): Medida en que los directivos contribuyen y alientan al equipo a establecer un ambiente social favorable.
- Autonomía (AU): Nivel de aliento a los asalariados a ser autónomos y emprender sus propias acciones.

- Organización (OR**)**: Medida de la correcta planificación, la eficacia y la realización de las labores.
- Presión (PR): Medida en que la presión o la urgencia laboral determinan el entorno de trabajo.
- Claridad (CL**)**: Nivel de conocimiento de lo que se espera de las labores cotidianas y de explicación de las normas y los programas laborales.
- Comodidad (CN**)**: El nivel en que los directivos recurren a reglas y tensiones para mantener a los asalariados bajo control.
- Innovación (IN**)**: Nivel en el que se hace hincapié en la diversidad, la evolución y los planteamientos nuevos.
- Confort (CF): Medida en que el entorno geográfico favorece un entorno de trabajo placentero.
- Satisfacción laboral: Hace referencia al sentimiento de bienestar vivido en lo laboral, cuando se consigue satisfacer un anhelo, y también está vinculado a la motivación laboral.
- Desarrollo personal: Se puede definir como un proceso de perfeccionamiento y superación personal que permite conocer los verdaderos objetivos e intereses personales con el fin de conseguir y mejorar los recursos para lograrlos y así dotar de significado a la vida.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y las condiciones físicas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y los beneficios laborales en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y las relaciones sociales en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

HI: Existe relación alta entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los docentes de la I.E. Industrial Hermilio Valdizán, Huánuco 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima organizacional.

- Relación,
- Autorrealización,
- Estabilidad/cambio

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral.

- Condiciones físicas y materiales.
- Beneficios laborales y/o remunerativos
- Políticas administrativas.
- Relaciones sociales.
- Desarrollo personal.
- Desempeño de tareas.
- Relación con la Autoridad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1 Clima social organizacional	El clima organizativo es el entorno social, incluidos los vínculos interpersonales, las concepciones y el entorno físico, así como las particularidades físicas de la estructura y del diseño, todo ello relacionado para conformar el ambiente social organizativo (Moos, Insel y Humphrey 2008) adaptación 2014.	Es un entorno social de relaciones interpersonales, impresiones y entorno físico, las características vinculadas forman el clima social organizacional, teniendo consigo la relación, el autorrealización u orientación y estabilidad /cambio.	• Relación	• Implicación • Cohesión • Apoyo	1-2-3-11-12-13-21-22-23-31-32-33-41-42-43-51-52-53-61-62-63-71-72-73-81-82-83-	Escala de clima social de trabajo (WES) Moos, R. (Cuestionario) (2008)	Ordinal
			• Autorrealización u orientación	• Autonomía • Organización • Presión	4-5-6-14-15-16-24-25-26-34-35-36-54-55-56-64-65-66-74-75-76-84-85-86		
			• Estabilidad / cambio	• Claridad • Control • Innovación • Confort	7-8-9-10-17-18-19-20-27-28-29-30-37-38-39-40-47-48-49-50-57-58-59-60-67-68-69-70-77-78-79-80-87-88-89-90		
Variable 2 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, hace referencia al sentimiento de bienestar vivido en lo laboral, cuando se consigue satisfacer un anhelo, y también está vinculado a la	Es la respuesta emocional, caracterizada por el contraste de la realidad del trabajo respecto a las condiciones materiales y físicas,	• Condiciones físicas y materiales.	Ambiente físico Materiales	1-13-21-28-35	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, Sonia Palma, C. (2012) (cuestionario**)**	Ordinal
			• Beneficios laborales y/o remunerativos	Satisfacción moderada	2-7-14-22		
			• Políticas administrativas.	Insatisfacción	8-15-17-23-33		

motivación laboral. Palma, (2004).	los subsidios de trabajo, las políticas de gestión, las relaciones personales, el rendimiento en las tareas y la convivencia con la autoridad.	• Relaciones sociales.	Interrelación	3-9-16-24	
		• Desarrollo personal.	Satisfacción Crecimiento	4-10-18-25-29-34	
		• Desempeño de tareas.	Responsabilidad Desarrollo	5-11-19-26-30-35	
		• Relación con la autoridad.	Dialogo Conversaciones	6-12-20-27-31-36	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

Siendo básica o pura debido a que el interés no está plasmado en factores remunerativos, solo esmerado en la curiosidad de obtener nuevos conocimientos sobre las variables en estudio de los trabajadores de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán. De igual manera, será básica porque los resultados obtenidos servirán como base para nuevas investigaciones, siendo esencial para el desarrollo de la ciencia (Ñaupas et al., 2015).

3.1.2. ENFOQUE

Siendo cuantitativo, es el uso de métodos y técnicas cuantitativas, realizado mediante las mediciones del proceso de obtención de datos y análisis de las variables, permitiendo responder a las interrogantes y probar hipótesis formuladas anticipadamente, por medio de los instrumentos de medición que se utilizarán y la estadística descriptiva e inferencial, procediendo a obtener resultados para probar la hipótesis planteada, lo que genera las conclusiones (Ñaupas et al., 2015).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fue el alcance correlacional, presentó como finalidad identificar la relación de las variables estudiadas en los maestros de la IEI Hermilio Valdizán, siendo el beneficio primordial del estudio saber cómo se presentan las variables y su relación. Las correlaciones pueden ser positivas, lo que significa que los valores altos en una variable también se encuentran plasmados en la otra variable. Si es negativa, implica valores altos en una variable y valores bajos en la otra variable (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.3. DISEÑO

El diseño fue no experimental _ correlacional permitiendo obtener la relación entre las variables en el personal de la IEI Hermilio Valdizán en función a su relación de causa y efecto. Representado de la siguiente manera forma (Hernández-Sampieri et al, 2018).

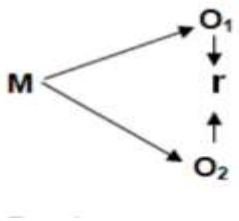
Siendo:

M Muestra

O_1 Observación del clima organizacional

O_2 Observación de la satisfacción laboral

r Correlación.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Representado por 72 personas (docentes y personal administrativo) de la IEI Hermilio Valdizán Huánuco 2023.

Tabla 1

Trabajadores de la Institución Educativa

Trabajadores	Varones	Mujeres	Total
Director	1		1
Oficinista		1	1
Auxiliar de laboratorio	1		1
Auxiliar de biblioteca	1	1	2
Subdirector	3		3
Auxiliar de educación	1	1	2
Personal de servicio	1	1	2
Auxiliar sistema administrativo		1	1
Secretaria		1	1
Personal docente	47	11	58
TOTAL	55	17	72

Nota. Directorio 2023

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS

Fue desarrollado mediante la encuesta con el objetivo de identificar la relación entre las variables del personal de la IEI Hermilio Valdizán-Huánuco.

Método	Técnica	Instrumento	Fuente
Encuesta	Psicométrica	Escala de clima social organizacional (wes)	RH Moos, BS Moos y EJ Trickett.
Encuesta	Psicométrica	Escala de satisfacción laboral sl – spc	Sonia Petruska, Palma Carrillo

3.3.2. INSTRUMENTOS

Haciendo uso de los instrumentos que permitió conocer el vínculo existente entre, clima social organizacional y satisfacción en el trabajo, en los docentes de la IEI “Hermilio Valdizán” de Huánuco, siendo la escala de Clima Social Organizacional (WES) conformada por 90 reactivos con 6 opciones de respuesta. Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, conformado por 36 ítems y 7 factores, de manera confiable y válida.

FICHA TECNICA

Nombre: Escala de Clima Social Organizacional (WES)

Autores: RH Moos, BS Moos y EJ Trickett.

Año de construcción: 1976, 2008.

Adaptación y validación: México 2014

Administración: individual/colectiva.

Tiempo: 20 minutos.

Población: adolescentes y adultos.

Muestra: 72 trabajadores.

Edad de aplicación: adultos y jóvenes.

Composición: 90 ítems.

Dimensiones: Tres Relación, Autorrealización, Estabilidad/cambio Y diez subescalas.

Técnica: encuesta, objetivo, evaluar el ambiente social existente en los centros laborales.

Instrucciones: se empieza dando una breve explicación a los sujetos del motivo por lo cual se aplicará la prueba y el interés que se tiene contestarla completo.

Corrección y puntuación:

Se desarrolló con el uso de una plantilla, observando que coincida con las líneas que encuadren la zona de la hoja designada a respuestas con las plantillas respectivas

Para obtener el puntaje directo se contabilizará las respuestas mencionadas mediante el recuadro de la plantilla, en todas las columnas que se ha dividido y se anotará en el casillero de puntaje directo, de acuerdo a cada subescala.

Categorías: Excelente – Bueno - Tiende a bueno – Malo - Deficitaria.

Confiabilidad, la Escala (WES), presento como fiabilidad de ,656 siendo aceptable en los empleados de la institución educativa.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	72	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,656	10

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		373,600	71	5,262		
Intra sujetos	Entre elementos	134,561	9	14,951	8,250	,000
	Residuo	1158,039	639	1,812		
	Total	1292,600	648	1,995		
Total		1666,200	719	2,317		

Media global = 5,05

FICHA TECNICA

Nombre: Escala de satisfacción Laboral CL-SPC

Adaptación: Publicado el 06/01/ 2023

Administración: individual o Autora: Sonia Petruska, Palma Carrillo

Año de construcción: 2006

Grupal.

Tiempo: 20 minutos aproximado.

Escala: tipo lickert.

Población: Profesional / Académico.

Muestra: 72 trabajadores.

Edad de aplicación: 17 en adelante.

Composición: 36 ítems.

Dimensiones:

Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas Relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Particularidad: Instrumento de exploración psicológico.

Instrucciones:

Se entrega el cuadernillo, ahí tendrá que responder todo lo que consigna en él, si tiene alguna duda el evaluador le explicará. Obtenido con el promedio general, con una submuestra de 75 trabajadores de la IEI Hermilio Valdizán de Huánuco, donde se obtuvo un puntaje total permitido de

confiablidad un 0.98 de la prueba, el coeficiente de alfa de Cronbach ítems se logró.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	35

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	72	100,0

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

Resultados de la validez de los instrumentos, Satisfacción laboral

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas para el procesamiento y análisis de la información fueron mediante los siguientes aspectos.

- La medición descriptiva porque los datos a obtener por medio de los instrumentos se procederán a plantearlo con la tabla de distribución de frecuencia para observar las distribuciones respectivas y luego ser procesadas, analizadas y representadas mediante tablas y gráficos estadísticos, los promedios se analizarán de acuerdo a las medidas de tendencia central como la media, mediana y moda, también las medidas de variabilidad siendo el rango, la desviación estándar y la varianza.

- Mediante la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov se procederá a determinar el nivel de normalidad de los resultados e identificar las pruebas paramétricas o no paramétricas a utilizar.
- Para dar validez a la hipótesis se procederá mediante la medida estadística de la correlación de Pearson quien determinó la relación del estudio y la contratación de la hipótesis.
- El análisis de los datos fue mediante el paquete estadístico SPSS 26, lo cual permitirá su desarrollo, ejecución e interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS ESTADISTICOS

Tabla 1

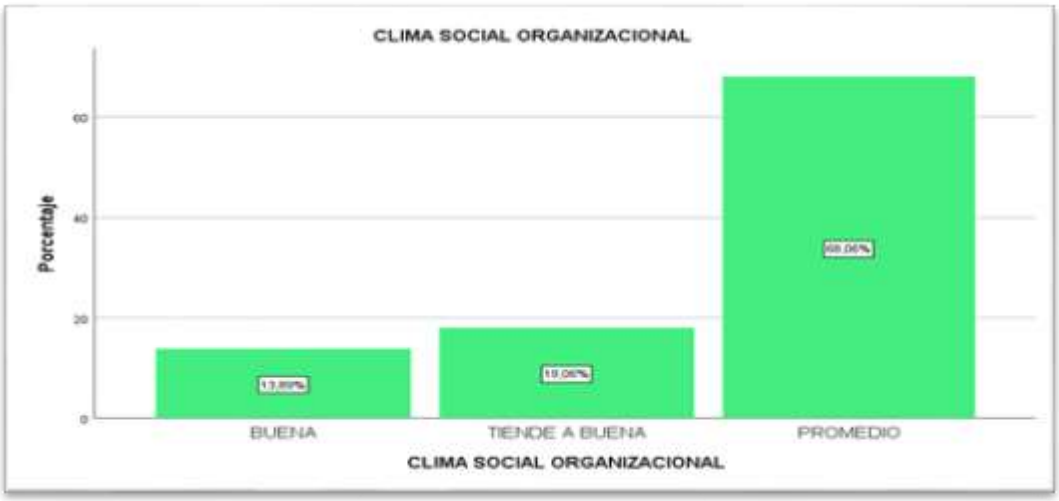
Resultado del clima organizacional en los docentes de la institución educativa Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	BUENA	10	13,9	13,9	13,9
	TIENDE A BUENA	13	18,1	18,1	31,9
	PROMEDIO	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 1

Resultados del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023



Nota. Información recolectada de la tabla 1

Según los resultados sobre el clima social organizacional encontramos que el 68,1% presenta un nivel promedio, el 18,1% tiende a buena y el 13.9% buena el personal de la institución educativa.

Tabla 2

Resultados de las relaciones del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio valdizan Huanuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	TIENDE A BUENA	39	54,2	54,2	54,2
	PROMEDIO	30	41,7	41,7	95,8
	MALA	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos.

Figura 2

Resultados de las relaciones del clima organizacional en los docentes de la institución Hermilio Valdizan Huánuco- 3023

Nota. información recolectada de la tabla 2

Según los resultados sobre las relaciones del clima organizacional encontramos que el 54,2% tiende a buena, el 41,7% promedio y el 4,2% mala relación del personal docente.

Tabla 3

Resultados de la autorrealización del clima organizacional en los docentes de la institución educativa Hermilio Valdizan Huánuco – 2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	BUENA	7	9,7	9,7	9,7
	TIENDE A BUENA	29	40,3	40,3	50,0
	PROMEDIO	34	47,2	47,2	97,2
	MALA	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 3

Resultados de la autorrealización del clima organizacional en los docentes de la institución educativa Hermilio Valdizan Huánuco- 2023

Nota. Información recolectada de la tabla 3

Según los resultados sobre la autorrealización del clima organizacional encontramos que el 47,2% muestran el nivel promedio, el 40,3% tiende a buena, el 9,7% buena y solo el 2,8% mala en los docentes de la institución

Tabla 4

Resultados de la estabilidad / cambio del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	EXCELENTE	7	9,7	9,7	9,7
	BUENA	28	38,9	38,9	48,6
	TIENDE A BUENA	35	48,6	48,6	97,2
	PROMEDIO	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 4

Resultados de la estabilidad / cambio del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco- 2023

Nota. Información recolectada de la tabla 4

Según los resultados sobre la estabilidad / cambio de clima organizacional que presentan los trabajadores de la institución educativa en estudio, encontramos que el 48,6% tiende a buena, el 38,9% buena, el 9,7% excelente y el 2,8% promedio.

Tabla 5

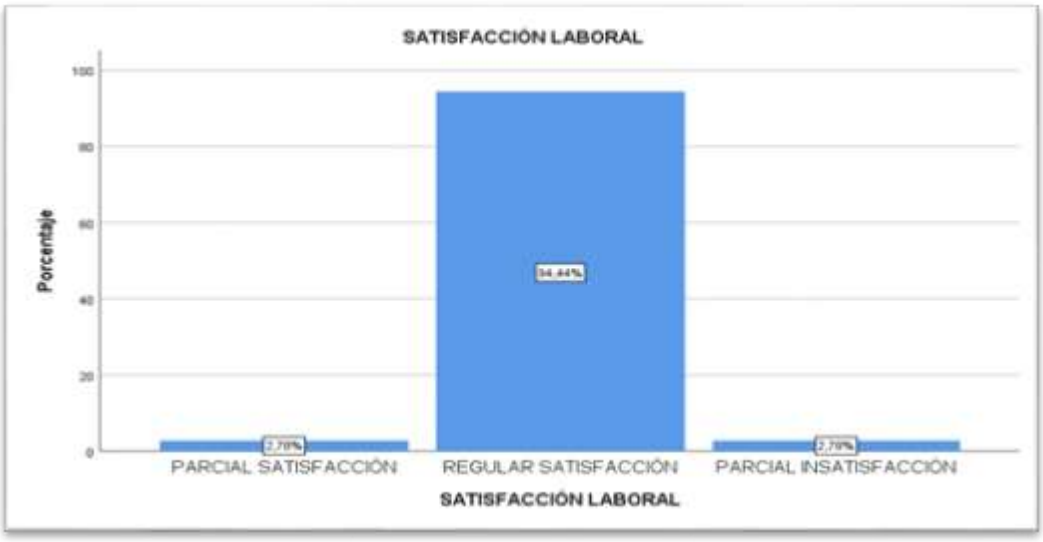
Resultados de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco- 20

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	PARCIAL SATISFACCIÓN	2	2,8	2,8	2,8
	REGULAR SATISFACCIÓN	68	94,4	94,4	97,2
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 5

Resultados de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco -2023



Nota. Información recolectada de la tabla 5

Según los resultados sobre la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la institución educativa en estudio, encontramos que el 94,4% tiende a regular satisfacción, el 2,8% parcial satisfacción y parcial insatisfacción del personal docente.

Tabla 6

Resultados de las condiciones físicas de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTA SATISFACCIÓN	6	8,3	8,3	8,3
	PARCIAL SATISFACCIÓN	16	22,2	22,2	30,6
	REGULAR SATISFACCIÓN	45	62,5	62,5	93,1
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 6

Resultados de las condiciones físicas del clima organizacional en los trabajadores de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco – 2023

Nota. Información recolectada de la tabla 6

De acuerdo a los resultados nos muestran que el nivel de las condiciones físicas de la satisfacción laboral donde el 62,5% muestra regular satisfacción, el 22,2% parcial, el 8,3% alta y el 6,9% parcial insatisfacción de los docentes.

Tabla 7

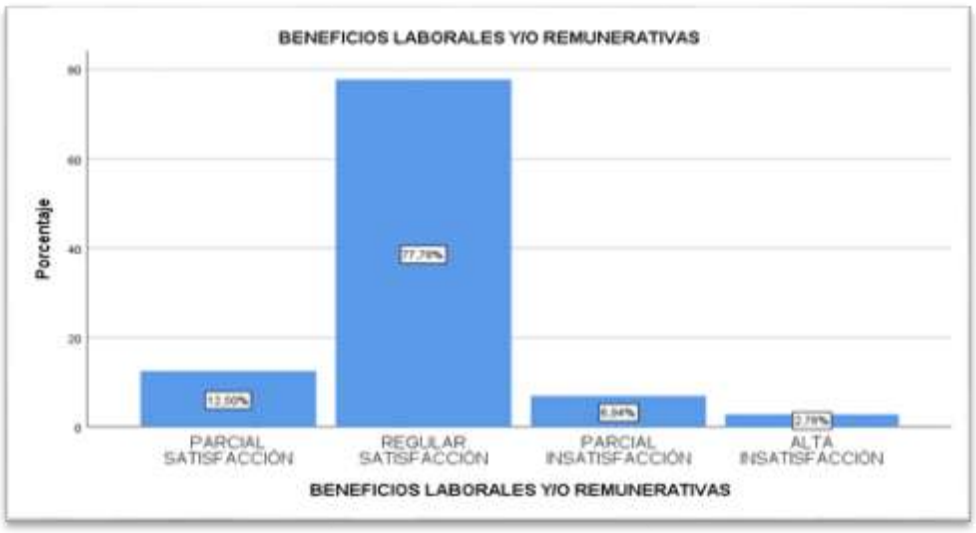
Resultados de beneficios laborales y/o remunerativos de la Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	PARCIAL SATISFACCIÓN	9	12,5	12,5	12,5
	REGULAR SATISFACCIÓN	56	77,8	77,8	90,3
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	5	6,9	6,9	97,2
	ALTA INSATISFACCIÓN	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 7

Resultados de los beneficios laborales y/ o remunerativas del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023



*Nota***.** Información recolectada de la tabla 7

En los resultados que se presenta de los beneficios laborales de la satisfacción laboral donde el 77,8% muestra regular satisfacción, el 12,5% parcial, el 6,9% parcial insatisfacción y solo el 2,8% alta insatisfacción del personal.

Tabla 8

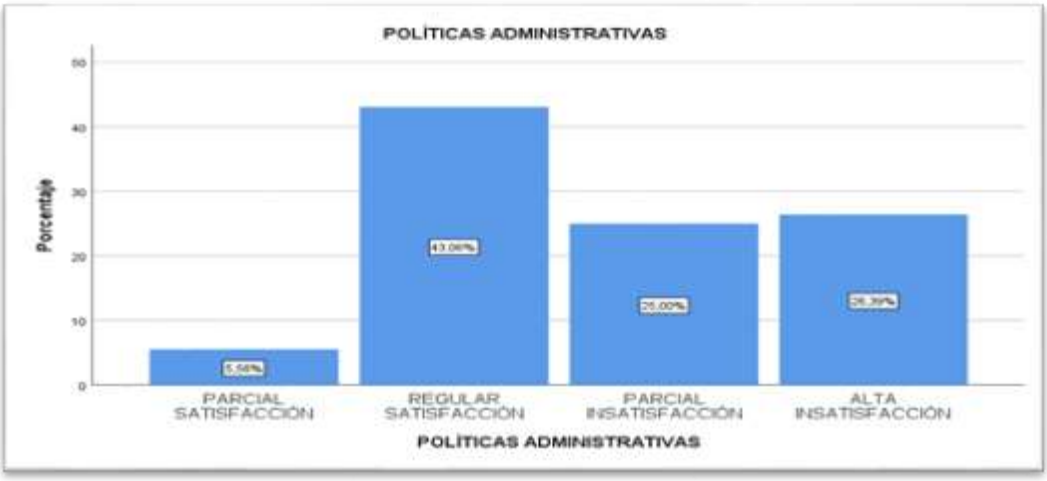
Resultados de las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los docentes de la institución Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	**% válido**	% acumulado
Válido	PARCIAL SATISFACCIÓN	4	5,6	5,6	5,6
	REGULAR SATISFACCIÓN	31	43,1	43,1	48,6
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	18	25,0	25,0	73,6
	ALTA INSATISFACCIÓN	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 8

Resultados de las políticas administrativas del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco- 2023



Nota. Información recolectada de la tabla 8

De acuerdo a la tabla presenta los resultados sobre las políticas administrativas de la satisfacción laboral donde el 43,1% muestra regular satisfacción, el 26,4% alta satisfacción, el 25% parcial insatisfacción y solo el 5,6% parcial satisfacción del personal docente.

Tabla 9

Resultados de las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTA SATISFACCIÓN	9	12,5	12,5	12,5
	PARCIAL SATISFACCIÓN	14	19,4	19,4	31,9
	REGULAR SATISFACCIÓN	39	54,2	54,2	86,1
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	8	11,1	11,1	97,2
	ALTA INSATISFACCIÓN	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 9

Resultados de las relaciones sociales del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio VALDIZAN Huánuco-2023

Nota. Información recolectada de la tabla 9

De acuerdo a la tabla sobre las relaciones sociales de la satisfacción laboral donde el 54,2% muestra regular satisfacción, el1 9,4% parcial satisfacción, el 125% alta satisfacción, el 11,1% parcial insatisfacción y el 2,8% alta insatisfacción del personal docente.

Tabla 10

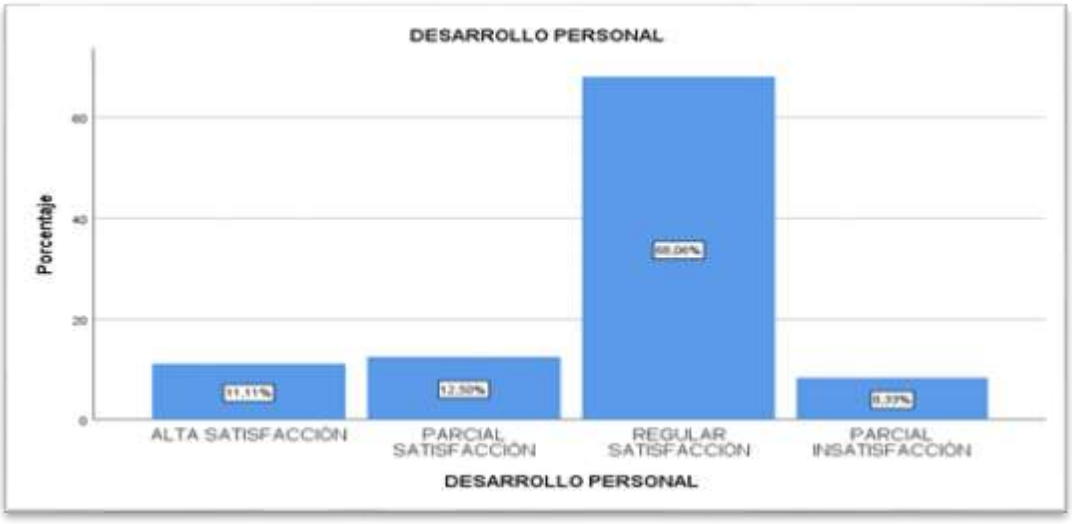
Resultados del desarrollo personal de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTA SATISFACCIÓN	8	11,1	11,1	11,1
	PARCIAL SATISFACCIÓN	9	12,5	12,5	23,6
	REGULAR SATISFACCIÓN	49	68,1	68,1	91,7
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 10

Resultados del desarrollo personal del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huanuco-2023.



Nota. Información recolectada de la tabla 10

De acuerdo a la tabla sobre el desarrollo personal de la satisfacción laboral donde el 68,1% muestra regular satisfacción, el 12,5% parcial satisfacción, el 11,1% alta satisfacción y el 8,3% parcial insatisfacción del personal de la institución.

Tabla 11

Resultados del desempeño de tarea de la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco -2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTA SATISFACCIÓN	1	1,4	1,4	1,4
	PARCIAL SATISFACCIÓN	9	12,5	12,5	13,9
	REGULAR SATISFACCIÓN	47	65,3	65,3	79,2
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 11

Resultados del desempeño laboral de clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huanuco-2023.

Nota. Información recolectada de la tabla 11

De acuerdo al desempeño de tareas que se muestra en la tabla donde el 65,3% muestra regular satisfacción, el 20,8% parcial insatisfacción, el 12,5% parcial satisfacción y el 1,4% alta satisfacción de la persona.

Tabla 12

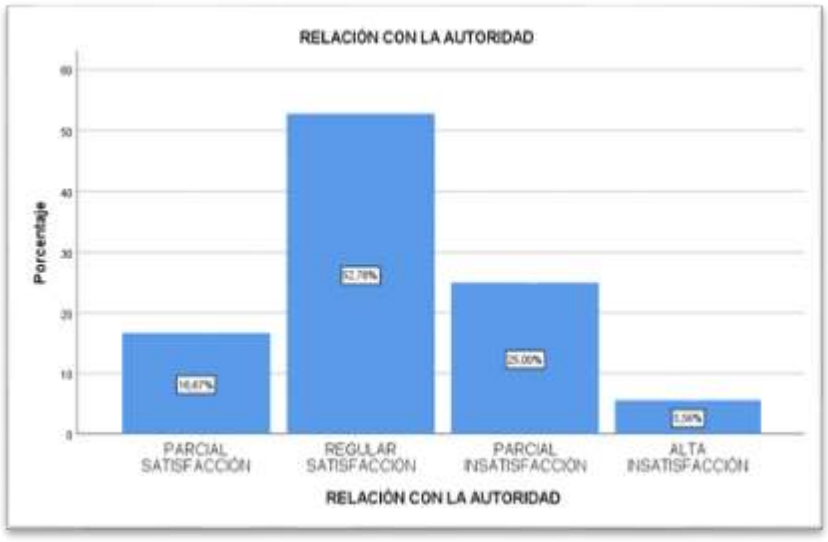
Resultados de la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

		fi	%	% válido	% acumulado
Válido	PARCIAL SATISFACCIÓN	12	16,7	16,7	16,7
	REGULAR SATISFACCIÓN	38	52,8	52,8	69,4
	PARCIAL INSATISFACCIÓN	18	25,0	25,0	94,4
	ALTA INSATISFACCIÓN	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Figura 12

Resultados de la relación con la autoridad del clima organizacional en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco- 2023



Nota. Información recolectada de la tabla 12

Los resultados sobre la relación con la autoridad en la satisfacción laboral donde el 52,8% muestra regular satisfacción, el 25% parcial insatisfacción, el 16,7% parcial satisfacción y el 5,6% alta insatisfacción de los docentes

Tabla 13

Resultados de la prueba de normalidad de las variables de clima social organizacional y satisfacción laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	,199	72	,000	,881	72	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,118	72	,014	,953	72	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad utilizada fue el de Kolmogorov – Snirnov según la población estudiada.

H_o: La muestra sigue una distribución normal

$X = N (\mu, o^2)$

H_1: La muestra no sigue una distribución normal

$X \# N (\mu, o^2)$

Regla de decisión

Donde p-valor es el valor de probabilidad y α es el valor de significancia.

Si p-valor < = α se rechaza la hipótesis nula

Si p-valor > = α no se rechaza la hipótesis nula

Interpretación

En vista que el p – valor obtenido (p = 0,14 < = α 0.05, entonces existe evidencia para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, confirmando que los datos siguen una distribución normal, siendo entonces los estadísticos paramétricos a usar como la Correlación de Pearson.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

H_a: Existe relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco -2023

H_o: No existe relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco -2023.

Tabla 14

Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco-2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,204
	Sig. (bilateral)		,086
	N	72	72
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	-,204	1
	Sig. (bilateral)	,086	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Según los resultados fue de -,204 correlación negativa baja, del clima organizacional y la satisfacción laboral demostrando a mayor incremento de una variable el descenso de la otra.

4.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

H_I. Existe relación del clima organizacional y las condiciones físicas en los docentes I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023

H_o. No existe relación del clima organizacional de trabajo y las condiciones físicas en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

Tabla 15

Relación del clima organizacional y las condiciones físicas en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco -2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	CONDICIONES FÍSICAS
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,183
	Sig. (bilateral)		,123
	N	72	72
CONDICIONES FÍSICAS	Correlación de Pearson	-,183	1
	Sig. (bilateral)	,123	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados muestran un valor de -,183 correlación negativa muy baja donde el mejoramiento del clima social organizacional disminuye la satisfacción de las condiciones físicas en la satisfacción laboral en los docentes.

4.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

H_I. Existe relación del clima organizacional y beneficios laborales en los en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

H_o. No existe relación del clima organizacional y beneficios laborales en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

Tabla 16

Relación del clima organizacional y los beneficios laborales en los docentes de la institución industrial Hermilio ValdizanHuanuco-2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	BENEFICIOS LABORALES Y /O REMUNERATUVAS
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,147
	Sig. (bilateral)		,218
	N	72	72
BENEFICIOS LABORALES Y /O REMUNERATUVAS	Correlación de Pearson	,147	1
	Sig. (bilateral)	,218	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados muestran un valor ,147 correlación positiva muy baja donde el clima social organizacionales relaciona con los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes

4.2.4 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3

H_I. Existe relación del clima organizacional y la política administrativa en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023

H_O. No existe relación del clima organizacional y la política administrativa en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

Tabla 17

Correlación del clima organizacional y la política administrativa en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huanuco-2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	POLÍTICA ADMINISTRATIVA
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,029
	Sig. (bilateral)		,810
	N	72	72
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Correlación de Pearson	,029	1
	Sig. (bilateral)	,810	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados muestran un valor de ,029 correlación positiva muy baja del clima organizacional y las políticas administrativas en los docentes.

4.2.5 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4

H_I. Existe relación del clima organizacional y las redacciones interpersonales en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023

H_O. No existe relación del clima organizacional y las redacciones interpersonales en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco – 2023.

Tabla 18

Correlación del clima organizacional y las relaciones sociales en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco- 2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	RELACIONES SOCIALES
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,203
	Sig. (bilateral)		,088
	N	72	72
RELACIONES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,203	1
	Sig. (bilateral)	,088	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados del clima social organizacional y las relaciones sociales con un valor de -,203 correlación negativa baja donde el mejoramiento del clima social organizacional trae consigo bajas relaciones en los docentes

4.2.6 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 5

H_I. Existe relación del clima organizacional y desarrollo personal en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

H_0. No existe relación del clima organizacional y desarrollo personal en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco – 2023.

Tabla 19

Correlación del clima social organizacional y el desarrollo personal en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huanuco-2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	DESARROLLO PERSONAL
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,193
	Sig. (bilateral)		,104
	N	72	72
DESARROLLO PERSONAL	Correlación de Pearson	-,193	1
	Sig. (bilateral)	,104	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados del clima social organizacional y el desarrollo personal con un valor de -,193 correlación negativa muy baja donde el mejoramiento del clima social organizacional trae disminución o retraso en el desarrollo personal del docente.

4.2.7 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 6

H_I. Existe relación alta del clima organizacional y el desempeño de tareas en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023

H_O. No existe relación alta del clima organizacional y el desempeño de tareas en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

Tabla 20

Correlación del clima social organizacional y el desempeño de tarea en los docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizan Huánuco -2023

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DE TAREA
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilateral)		,565
	N	72	72
DESEMPEÑO DE TAREA	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,565	
	N	72	72

Nota. Información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados del clima organizacional y el desempeño de tareas con un valor de -,069 correlación negativa muy baja donde el mejoramiento del clima social organizacional representa un bajo desempeño de las tareas o también de manera inversa de los maestros.

4.2.8 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 7

H_I. Existe relación del clima organizacional y el desarrollo social organizacional en los docentes de la empresa I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023

H_O. No existe relación del clima organizacional y el desarrollo social organizacional en los docentes de la empresa I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.

Tabla 21

Correlación del clima social organizacional y la relación con la autoridad en los docentes de la institución educativa Hermilio Valdizan Huánuco -2023

Correlaciones

		CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,158
	Sig. (bilateral)		,184
	N	72	72
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Correlación de Pearson	-,158	1
	Sig. (bilateral)	,184	
	N	72	72

Nota. información recolectada del instrumento de recolección de datos

Los resultados del clima social organizacional y la relación con la autoridad de los docentes de la I.E.I. “Hermilio Valdizán” de Huánuco, siendo el resultado de -,158 correlación negativa muy baja donde el mejoramiento del clima social organizacional muestra disminución en la relación con la autoridad en los docentes.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Habiendo presentado los resultados sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral se obtuvo un valor de -,204 correlación negativa baja donde no necesariamente el mejoramiento del clima social organizacional mejorar la satisfacción laboral, podemos mencionar: existe relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E.I. Hermilio Valdizán Huánuco -2023.

Guamán et al, (2020), en la tesis “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba”, concluye que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. También a nivel nacional Ñique, M. (2019), concluye que si existe relación entre el clima organización y la satisfacción laboral en las enfermeras de UCI – HVLE, Trujillo 2019; al demostrar una correlación positiva media.

Según los resultados Batista (2001) afirma que la gestión educativa es el conjunto de actividades y recursos coordinados que mejoran los procesos pedagógicos e instruccionales realizados por los profesores como grupo y que adecuan su práctica a las metas educativas. Por lo tanto, la práctica pedagógica se convierte en gestión educativa Boada y Tous, (1993).

En este contexto, Zenteno (2009) afirma que la educación actual está orientada a resultados y se centra en la adquisición de aptitudes para la vida; en este sentido, la función del docente es guiar, dirigir y enseñar para conseguir que los estudiantes desarrollen las destrezas y aptitudes adecuadas. El profesor que se preocupa por el desarrollo esencial de los alumnos debe cambiar su forma de planificar las actividades, estrategias y métodos de enseñanza, haciendo de la planificación no sólo un requisito administrativo, sino un objetivo que permita a los alumnos desarrollar habilidades y conocimientos y afrontar los retos específicos que se encontrarán en la vida. El plan es absolutamente esencial como guía para el fomento de las capacidades y aptitudes de los alumnos. De hecho, está profundamente arraigado en nuestra práctica docente y nos obliga a replantearnos nuestra actitud ante estrategias de enseñanza obsoletas.

Una buena gestión pedagógica según Castro (2021) puede aplicarse a partir del ciclo de mejora de procesos y de los propios resultados que se han obtenido en los estudios de planificación y evaluación. Las principales características son: Centralidad pedagógica: basándose en la ideología que la institución educativa es una unidad importante del sistema educativo y que la función principal de la institución y del sistema es proporcionar educación a todos los alumnos. Reestructuración, nuevas competencias y especialización: los educadores adquieren los conocimientos necesarios para comprender nuevos procesos, posibilidades y soluciones en diferentes situaciones. Trabajo en equipo: tenemos una visión común de hacia dónde queremos ir y qué conceptos y principios educativos queremos aplicar de forma colegiada. Apertura al aprendizaje y la innovación: se produce cuando los participantes utilizan sus capacidades para explorar y aplicar nuevas ideas pedagógicas.

Los resultados específicos nos indicaron la existencia de -,183 correlación negativa muy baja del clima organizacional y las condiciones físicas. Existe correlación muy baja de ,147 del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes. Existe correlación muy baja de ,029 del clima organizacional y la política administrativa, como también existe relación negativa baja de -,203 del clima organizacional y las relaciones sociales en el personal.

De acuerdo a investigaciones internacionales relacionados al tema Cabrera, C. y Rivera, D. (2020), concluye que la relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una institución de educación superior de San Juan de Pasto, mostró una correlación significativa entre las variables, es decir, que un adecuado nivel de satisfacción laboral puede ser un predictor determinante en el bienestar psicológico de los trabajadores. Bocanegra, J. y Rodríguez, J. (2021), afirma que existe una relación lineal positiva moderada entre las variables, el análisis de regresión señala una relación con un valor de 0.544.

Planteando que la gestión pedagógica, significa que los docentes deben estar preparados académicamente para satisfacer las diversas necesidades del aula y el poder de tomar buenas decisiones, todo ello motivado por su compromiso con la enseñanza (Castro, 2021). Para ejercer un buen liderazgo

instruccional, los docentes deben considerar las características del individuo y del grupo, el contexto en el que viven y las conveniencias tecnológicas con las que los alumnos ingresan al aula. A lo largo de los años, la gestión del aula ha pasado a centrarse en el desarrollo del alumno, se ha prestado toda la atención a los estudiantes y se ha visto la enseñanza como puro aprendizaje. Robbins (1998) define la satisfacción laboral como una serie de conductas respecto al lugar donde se trabaja. En otras palabras, las personas satisfechas tienen actitudes positivas y las insatisfechas tienen actitudes negativas.

Tello (2010) refiere que la satisfacción laboral son los sentimientos positivos que tienen los empleados cuando realizan un trabajo que les interesa, en un entorno agradable, dentro de una organización, y reciben recompensas psicosociales y económicas que satisfacen sus expectativas.

También existe relación de -,193 correlación negativa muy baja del clima organizacional y el desarrollo personal en los docentes. Existe relación de -,069 correlación negativa muy baja del clima organizacional y el desempeño de tarea en los docentes. Existe relación muy baja de -,158 del clima organizacional y la relación con la autoridad en los docentes. Afirmaciones que son sustentadas con la investigación Alcedo, C. (2019), que concluye mencionando una correlación positiva débil en las dos variables que son el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P. Peruano Alemán, lo que implica que la variación de una de ellas afecta directamente a la otra, en el desarrollo del presente trabajo se dio a conocer cuáles son los ítems con menor y alto puntaje, en alguno de ellos hace falta de diseño y despliegue de herramientas de gestión, para así poder consolidar los logros de gestión, hay algunos ítems en los que ya se realizó 18 el despliegue de herramientas de gestión pero aún no se muestra los resultados para poder decir que consolidaron los logro de gestión

Según Palma, S. (2012), considera que las dimensiones como el desarrollo personal, son actividades que mejoran la conciencia y la identidad de cada persona, como los impulsa también al desarrollo de las habilidades personales y de sus propios potenciales, como también son oportunidades que tiene cada persona a realizar diferentes actividades significativa a su

autorrealización. El ejercicio de tareas referido a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización, el valor que da a sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora y la relación con autoridad es el proceso que conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos. Autoridad y poder en los procesos de organización dicho concepto de autoridad está relacionado con el concepto de jerarquía y corresponde al poder de mandar sobre los demás, induciéndoles una determinada forma de actuar; constituir la base para la responsabilidad de todos sus trabajadores de la empresa.

CONCLUSIONES

Existe relación negativa baja de -,204 del clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesores de la I.E.I Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Según el clima organizacional el 68,1% presenta un nivel promedio, el 18,1% tiende a buena y el 13.9% buena y de la satisfacción laboral el 94,4% muestra regular satisfacción, y el 2,8% parcial satisfacción y parcial insatisfacción.

Existe relación negativa muy baja de -,183 del clima organizacional y las condiciones físicas en los profesores de la institución educativa. El 62,5% muestra regular satisfacción, el 22,2% parcial satisfacción, el 8,3% alta satisfacción y solo el 6,9% parcial insatisfacción.

Existe relación muy baja de ,147 del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los docentes de la institución educativa. El 77,8% muestra regular satisfacción, el 12,5% parcial satisfacción, el 6,9% parcial insatisfacción y solo el 2,8% alta insatisfacción en sus beneficios laborales y/o remunerativos.

Existe relación muy baja de ,029 del clima organizacional y la política administrativa del personal de la institución educativa. El 43,1% muestra regular satisfacción, el 26,4% alta satisfacción, el 25% parcial insatisfacción y solo el 5,6% parcial satisfacción.

Existe relación negativa baja de -,203 del clima organizacional y las relaciones sociales de los profesores de la institución educativa. El 54,2% muestra regular satisfacción, el 19,4% parcial satisfacción, el 12.5% alta satisfacción, el 11,1% parcial insatisfacción y el 2,8% alta insatisfacción en sus relaciones sociales.

Existe relación negativa muy baja de -,193 del clima organizacional y el desarrollo personal de la institución educativa. El 68,1% muestra regular satisfacción, el 12,5% parcial satisfacción, el 11,1% alta satisfacción y el 8,3% parcial insatisfacción.

Existe relación negativa muy baja de -,069 del clima organizacional y el desempeño de tareas de los profesores de la institución educativa. El 65,3% muestra regular satisfacción, el 20,8% parcial insatisfacción, el 12,5% parcial satisfacción y el 1,4% alta satisfacción.

Existe relación negativa muy baja de -,158 del clima organizacional y la relación con la autoridad en los profesores de la institución educativa. El 52,8% muestra regular satisfacción, el 25% parcial insatisfacción, el 16,7% parcial satisfacción y el 5,6% alta insatisfacción con la autoridad.

RECOMENDACIONES

- **A las autoridades de la Institución.**

- Desarrollar coordinaciones con el Gobierno Regional para mejorar el ambiente físico de la institución.
- Realizar convenios con entidades estatales o privadas para el desarrollo de talleres de sensibilización para obtener buenos resultados y lograr un buen clima organizacional, así mismo un buen bienestar psicológico en los empleadores.
- Desarrollar talleres internos para mejorar el clima laboral y la interacción de los trabajadores.
- Desarrollar actividades grupales que permita fomentar la participación, mejorar su rendimiento laboral, aumentar la satisfacción.

- **A los docentes de la Institución.**

- Participar en actividades grupales para mejorar su clima laboral, relaciones interpersonales con sus superiores y compañeros, su desarrollo laboral y de tareas.
- Solicitar la intervención psicológica individual para atender a sus problemas familiares, personales y mejorar su autoestima.

- **Al programa académico de psicología de la universidad de Huánuco.**

- Realizar capacitaciones constantemente para preparar a sus estudiantes.
- Desarrollar programas de fortalecimiento y empatía para los estudiantes.
- Solicitar magister con experiencia en las diferentes materias de psicología.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfaro, R. L. (2012). Satisfaccion laboral y su relacion con algunas variables ocupasionales en tres municipalidades. Repositorio de la Pontifica Universidad Catolica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arteaga, N. Y. (2022). Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la institucion educativa San Agustin Huanuco, 2021. Repositorio.Universidad Tecnologica del Perú, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5555/N.Arteaga_E.Lopez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baltazar, D. Y. (2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del perú. Repositorio de la Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf

Bravo, M. Y. (2017). El clima laboral y su indecencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educacion básica en Ecuador. PODIUM, pp. 133-143. Obtenido de http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/7

Brunet, L. (2002). EL clima del trabajo en las organizaciones. México : Trillas. Obtenido de https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de- trabajo-en-las-organizaciones.pdf

Cabrera, C. (2011.). Satisfaccion laboral de profesionales de la salud en el instituto Méxicanno de Carrión. Repositorio de la Universidad Nacional de an Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/547#:~:text=Los

%20principales%20resultados%20permiten%20afirmar,y%20realizaci%C3%B3n%20personal%20(52.1%25)

Castañeda, L. Y. (2022). Satisfaccion laboral y burnout en personal docentes. Revista. Ciencias Administracion y economia, pp, 230- 246. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v12n24/1390-6291-Retos-12-24-00230.pdf

Chiang, M. M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comilla, Bblioteca Comilla, Economia. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Cuero, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021. Repositorio. Universidad Antonio Nariño, Cali – Colombia. Obtenido de http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_Johisy Cuero.pdf

Felipa, E. (2023). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán, Lima – Perú. . Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2c%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, N. (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 en el 2013. Repositorio de la Universidad Nacional Tecnológica de Lina Sur, Lima – Perú. Link: . Obtenido de https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/10/2/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Huillca, M. (2022). Liderazgo y clima organizacional en institucioes educativas del distrito de llata, Huánuco, 2022. Repositorio Universidd Cesar Vallejo

Lima- Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93721/Huillca_CM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Landy, F. y. (2005). Introducción a la psicología industrial y organizacional. Psicología industrial:. México. Obtenido de https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/352#?c=&m=&s=&cv=

Mellado, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institucion educativa superio tecnico publico de chaclacayo. Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, M. (2023). Habilidades directivas y satisfaccion laboral en las Instituciones Educativas de la provincia de Jauja- Junin, 2022. Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107518/Ortega_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, C. P. (2017). El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología. Praxix, Facultad de ciencia de la educasion, 13(1), PP 69-83. Obtenido de https://doi.org/10.21676/23897856.2069

Ponce, A. B. (2023). Clima organizacional y satisfaccion laboral en docentes del circuito educativo C01 del Distrito 23DO2 de educacion. Generando, 4(1), 49-78. Obtenido de https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57/53

Portero, S. Y. (2017). Desgaste profesional y satisfaccion laboral del personal de enfermería en un Hospital universitario. Revista Latino-Am Enfermagen, 23(3), PP 543-52. Obtenido de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf

Preciado, G. (2018). Analisis del clima laboral de los servicios administrativos del Gobierno Autonomo Desentralizado de la Provincias de Esmeralda. Repositorio de la Pontificia Universidad Catolica del Ecuador,

Esmeraldad- Ecuador . Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1755/1/PRECIADO%20ARROYO%20GERSON%20PAUL.pdf

Quispe, A. (2023). . Desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. (E. 2023, Ed.) Revista Educación y Vida Sostenible , vol. 1, No. 3, 36-53. Obtenido de https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/21/99

Ramírez, Á. G. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. . Revista Nacional de administración, 4(1) , 59-70. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419

Rivera, M. (2021). Sindrome de burnout y satisfaccion laboral en trabajadores de una empresaprivada de Lima en Ica. Universidad Autonoma del Perú, Lima_ Perú. Obtenido de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2322/Rivera%20Landeo%2c%20Margie%20Antonella.pdf?sequence=5&isAllowed=y

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Soria Ponce, C. (2025) Relacion entre el clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores de la institucion educativa Hermilio Valdizan Huanuco_2023 [tesis de pregrado,Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http:.//……..

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relacion entre el clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores de la institucion eductiva industrial Hermilio Valdizan Huanuco - 2023

Formulación del Problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores Ítems	Instrumento
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Variable 1**	**Relación**	Implicación (Im) Cohesión (Co Apoyo (Ap)	Tipo De Investigación
¿Cuál Es La Relación Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023?	Determinar La Relación Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023.	H_a: Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023 H_o: No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.	Clima Social Organizacional	Autorrealización U Orientación	Autonomía (Au) Organización (Or) Presión (Pr)	Básico Enfoque Cuantitativo
				Estabilidad / Cambio	Claridad (Cl) Control (Cn) Innovación (In) Confort (Cf)	Nivel Correlacional Población – Muestra

¿Cuál Es Relación Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones Físicas En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre El Clima Organizacional Y Los Beneficios Laborales En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre El Clima Organizacional Y La Política Administrativa En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre El Clima Organizacional Y Las	Identificar La Relación Del Clima Organizacional Y Las Condiciones Físicas En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Evaluar La Relación Del Clima Organizacional Y Beneficios Laborales De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Investigar La Relación Del Clima Organizacional Y La Política Administrativa De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Conocer La Relación Del Clima Organizacional Y Las Relaciones Sociales De Los Trabajadores De	H_i. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones Físicas En Los Trabajadores Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Ho. No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Las Condiciones Físicas En Los Trabajadores Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. H_i. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Beneficios Laborales De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.	Variable 2 Satisfacción Laboral	• Condiciones Físicas Y Materiales. • Beneficios Laborales Y/O Remunerativos • Políticas Administrativas. • Relaciones Sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño De Tareas. • Relación Con Autoridad.	• Satisfacción Moderada • Insatisfacción	72 trabajadores Instrumento Escala De Clima Social De Trabajo (Wes) Moos, R. (Cuestionario) (2014) Escala Tipo Lickert. Satisfacción Laboral Sl – Spc, Sonia Palma, C. (2023) (Cuestionario)

Relación Social En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre Clima Organizacional Y Desarrollo Personal En La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño De Tareas En Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023? ¿Cuál Es La Relación Entre El Clima Organizacional Y La Relación Con La Autoridad ¿En Los Trabajadores De La	La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023 Valorar La Relación Del Clima Organizacional Y Desarrollo Personal De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023 Calcular La Relación Del Clima Organizacional Y El Desempeño De Tareas De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023 Medir La Relación Del Clima Organizacional Y La Relación Con La Autoridad De Los Trabajadores De La Empresa Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023	Ho. No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Beneficios Laborales De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. H_i. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y La Política Administrativa De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023. Ho. No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y La Política Administrativa De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio

Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco - 2023?		Valdizán Huánuco _2023.
	H_i. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Las Relaciones Sociales De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.	
	H_o. No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Las Relaciones Sociales De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.	
	H_i. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Desarrollo Personal De	

Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

$H_{o.}$ N Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y Desarrollo Personal De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

H_{i}. Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño De Tareas De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

$H_{o.}$ No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y El

Desempeño De Tareas De Los Trabajadores De La Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

$H_{i.}$ Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y El Relación Con La Autoridad Organizacional De Los Trabajadores De La Empresa Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023.

$H_{o.}$ No Existe Relación Alta Entre El Clima Organizacional Y El Relación Con La Autoridad Organizacional De Los Trabajadores De La Empresa Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán Huánuco _2023

ANEXO 2

AUTORIZACION DE LA INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL
"HERMILIO VALDIZAN" - HUÁNUCO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huánuco, 30 MAR 2023

OFICIO N° 43-23-D-IEI"HV"-Hco.

Señora: Corina Beatriz Soria Ponce
DNI N° 22516508
Av. Aparicio Pomares N° 406

Asunto: Aceptación para realizar trabajo de investigación.
Ref.: Expediente N° 632-2023.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Industrial "Hermilio Valdizan" y, en atención al documento de la referencia y con el fin de coadyuvar a su desarrollo profesional, se ACEPTA su solicitud para realizar el trabajo de investigación (tesis) titulado "Relación del Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán" en esta dependencia educativa.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dr. Percy Cazuro Acero
DIRECTOR

PCA/DIEIHV
PAV/SDA
c.c.
arch.

SOLICITO: Aceptación y autorización para la realizar un trabajo de investigación (tesis).

Dr. PERCY CAMARA ACERO

DIRECTOR DE LA I.E.I. HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO

Yo, CORINA BEATRIZ SORIA PONCE, identificada con DNI N° 22516508, domiciliada en la Avenida, Aparicio pomares N° 406 Huánuco, en mi condición de interna de la facultad de psicología de la Universidad de Huánuco, ante Ud. me presento con el debido respeto y expongo.

Señor director de la I.E.I Hermilio Valdizan, me conceda la aceptación de realizar un trabajo de investigación (tesis), con los trabajadores, con la finalidad de buscar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de su prestigiosa institución.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

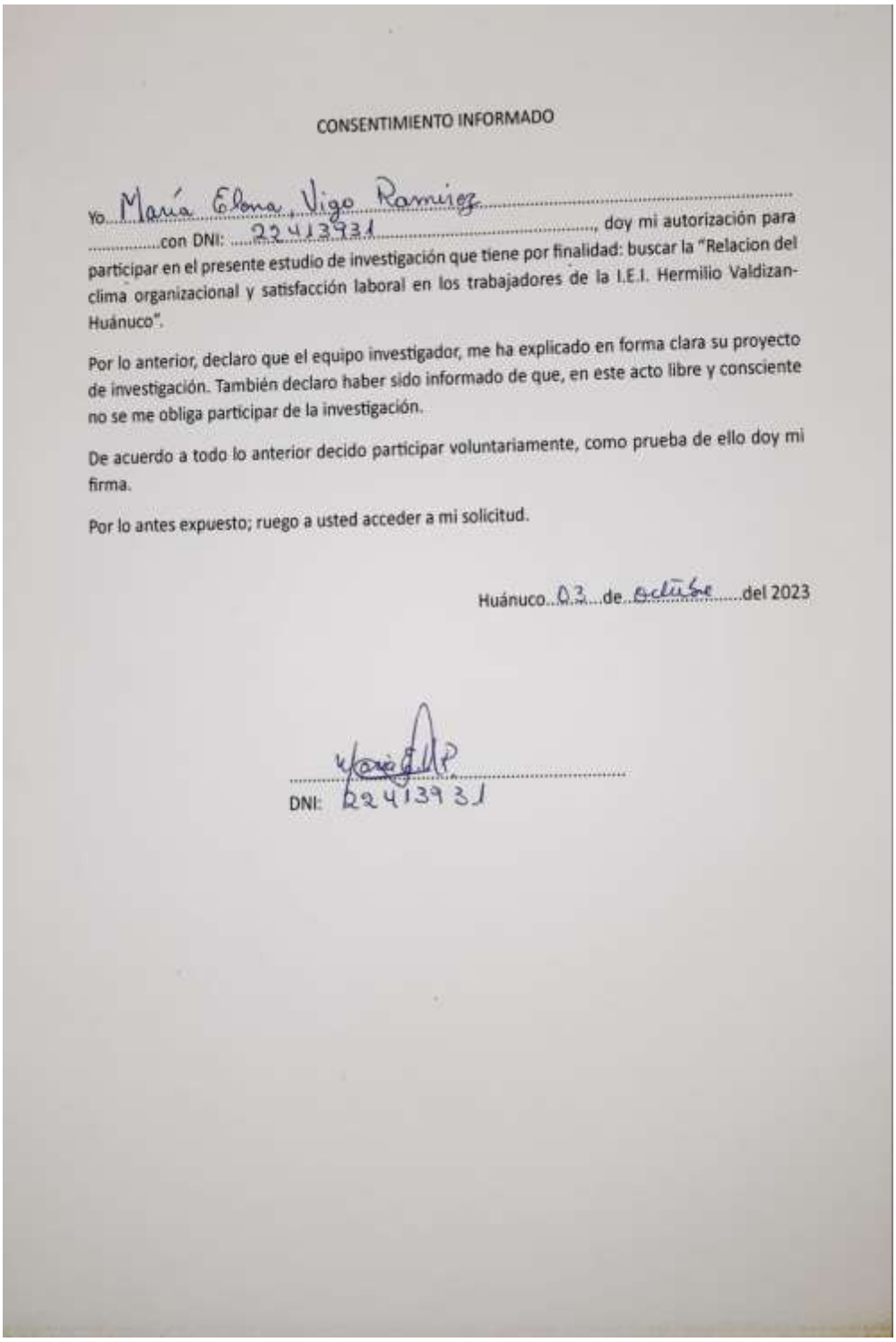
Atentamente,

Huánuco 17 de marzo del 2023

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL "HERMILIO VALDIZÁN" MESA DE PARTES Fecha: 17 MAR 2023 Folios: 01 632

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo María Elena Vigo Ramirez
con DNI: 22413931, doy mi autorización para participar en el presente estudio de investigación que tiene por finalidad: buscar la "Relacion del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E.I. Hermilio Valdizan-Huánuco".

Por lo anterior, declaro que el equipo investigador, me ha explicado en forma clara su proyecto de investigación. También declaro haber sido informado de que, en este acto libre y consciente no se me obliga participar de la investigación.

De acuerdo a todo lo anterior decido participar voluntariamente, como prueba de ello doy mi firma.

Por lo antes expuesto; ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 03 de octubre del 2023

DNI: 22413931

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Juan Ugarte Daza
con DNI: 22521384, doy mi autorización para participar en el presente estudio de investigación que tiene por finalidad: buscar la "Relacion del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E.I. Hermilio Valdizan-Huánuco".

Por lo anterior, declaro que el equipo investigador, me ha explicado en forma clara su proyecto de investigación. También declaro haber sido informado de que, en este acto libre y consciente no se me obliga participar de la investigación.

De acuerdo a todo lo anterior decido participar voluntariamente, como prueba de ello doy mi firma.

Por lo antes expuesto; ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 03 de octubre del 2023

DNI: 22521384

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo. Silvia M. Espinoza Lugo
con DNI: 40422410, doy mi autorización para participar en el presente estudio de investigación que tiene por finalidad: buscar la "Relacion del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E.I. Hermilio Valdizan-Huánuco".

Por lo anterior, declaro que el equipo investigador, me ha explicado en forma clara su proyecto de investigación. También declaro haber sido informado de que, en este acto libre y consciente no se me obliga participar de la investigación.

De acuerdo a todo lo anterior decido participar voluntariamente, como prueba de ello doy mi firma.

Por lo antes expuesto; ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 03 de Octubre del 2023

DNI: 40422410

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Guillermo Pagano Rosales
con DNI: 22436963, doy mi autorización para participar en el presente estudio de investigación que tiene por finalidad: buscar la "Relacion del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E.I. Hermilio Valdizan-Huánuco".

Por lo anterior, declaro que el equipo investigador, me ha explicado en forma clara su proyecto de investigación. También declaro haber sido informado de que, en este acto libre y consciente no se me obliga participar de la investigación.

De acuerdo a todo lo anterior decido participar voluntariamente, como prueba de ello doy mi firma.

Por lo antes expuesto; ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 03 de octubre del 2023

DNI: 22436963

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo. Cesar Alberto Barrientos Garcia
.....con DNI: 46270045....., doy mi autorización para participar en el presente estudio de investigación que tiene por finalidad: buscar la "Relacion del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E.I. Hermilio Valdizan-Huánuco".

Por lo anterior, declaro que el equipo investigador, me ha explicado en forma clara su proyecto de investigación. También declaro haber sido informado de que, en este acto libre y consciente no se me obliga participar de la investigación.

De acuerdo a todo lo anterior decido participar voluntariamente, como prueba de ello doy mi firma.

Por lo antes expuesto; ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 03 de Octubre del 2023

.....
DNI: 46270045

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL (WES) DE MOSS

Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja. Trate de acomodarlos a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo. En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) Con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa. Marque con una X debajo de V o F dependiendo si su respuesta sea verdadera o falsa en cada ocasión.

N0	ITEMS	V	F
1	El trabajo es realmente estimulante		
2	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		
4	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.		
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo		
11	No existe mucho espíritu de grupo.		
12	El ambiente es bastante impersonal.		
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17	Las actividades están bien planificadas		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		
20	La iluminación es muy buena.		
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo		
22	La gente se ocupa personalmente por los demás		
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones		
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas		
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30	El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.		
31	La gente parece estar orgullosa de la organización		
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados		
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico		
36	Aquí nadie trabaja duramente.		
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas		
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		

40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia		
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46	No se meten" prisas" para cumplir las tareas.		
47	Normalmente se explica al empleado los detalles de las tareas encomendadas		
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo		
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía		
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58	Los jefes están siempre se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados		
64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo		
65	Los empleados trabajan muy intensamente		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo		
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos		
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75	El personal parece ser muy poco eficiente		
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado		
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante		
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados		
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros		
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
90	**Los locales están siempre bien ventilados.**		

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Marque con un aspa las siguientes características que se ajustan a su persona y complete los datos que se pide:

Edad: ..... Género: M () F (). Estado civil: soltero () casado () viudo () divorciado (). Grado de instrucción .....

Situación laboral: estable () contratado (). Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde que la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones. **Total, de acuerdo (TA)** En desacuerdo (D) Acuerdo (A) Indeciso (I) Total desacuerdo (TD).

No	ITEMS	TA	D	A	I	TD
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizó.					
03	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
05	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
06	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
07	Me siento mal con lo que hago.					
08	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
09	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación de que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada trabajo que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado. 30. Me gusta el trabajo que realizo.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocerán el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realiza.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Estimado docente, auxiliar o administrativo de la IEI "Hermilio Valdizán", con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde que las escalas son totalmente anónimas y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones. **Totalmente de acuerdo (TA), En desacuerdo (D), De Acuerdo (A), Indeciso (I), Totalmente en desacuerdo (TD).**

No	ITEMS	TA	D	A	I	TD
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X	
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizó.			X		
03	El ambiente laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			X		
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			X		
05	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.			X		
06	El director y subdirectores son comprensivos.	X				
07	Me siento mal con lo que hago.				X	
08	Siento que recibo de parte de la I.E mal trato.				X	
09	Me agradan trabajar con mis compañeros.	X				
10	Mi trabajo me permite desarrollarme persona.	X				
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe (director y/o subdirectores) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X				
13	El ambiente (aulas u oficina) donde trabajo es confortable.					X
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
15	La sensación de que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					X
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.		X			
17	Me disgusta mi horario de trabajo.					X
18	Disfruto de cada trabajo que realizo en mi trabajo.			X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
20	Llevarse bien con mi jefe (director y/o subdirector) beneficia la calidad del trabajo.	X				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo (aulas u oficinas) es inigualable.				X	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					X
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro I.E.				X	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X	
26	Mi trabajo me aburre.					X
27	La relación que tengo con mis superiores (director y/o subdirectores) es cordial.	X				
28	En el ambiente físico donde me ubico (aulas u oficinas), trabajo cómodamente.					X
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.			X		
30	Me gusta el trabajo que realizo.			X		
31	No me siento a gusto con mi jefe (director y/o subdirectores)					X
32	Existen las comodidades (en aulas u oficina) para un buen desempeño de las labores diarias.					X
33	En la I.E no te reconocerán el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)			X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.			X		
36	Mi jefe (director /o subdirectores) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			X		

Escala De Clima Social Organizacional (WES) de Moss

Marque con una x debajo de V o F dependiendo si su respuesta sea verdadero o falsa en cada ocasión.

NO	ITEMS	V	F
1	El trabajo es realmente estimulante en la I.E.	x	
2	En la I.E. los trabajadores se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		x
3	El director y/o subdirector suele dirigirse al personal en tono autoritario.		x
4	En la I.E. Son pocos los trabajadores que tienen responsabilidades algo importantes.		x
5	En la I.E. los trabajadores prestan mucha atención a culminar sus trabajos.	x	
6	En la I.E. existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		x
7	En la I.E. las cosas están a veces bastante desorganizadas.		x
8	En la I.E. se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	x	
9	En la I.E. valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	x	
10	En la I.E. a veces hace mucho calor.	x	
11	En la I.E. no existe mucho espíritu de grupo.		x
12	En la I.E. el ambiente es de poca confianza.		x
13	En la I.E. el director y/o subdirectores suelen felicitar al trabajador que hace algo bien.	x	
14	En la I.E. poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	x	
15	En la I.E. pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		x
16	En la I.E. parece que las cosas siempre son urgentes.	x	
17	Las actividades están bien planificadas en la I.E.	x	
18	En la I.E. se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	x	
19	Aquí en la I.E. siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	x	
20	La iluminación es muy buena, en al I.E.	x	
21	En la I.E. Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		x
22	En la I.E. los trabajadores se preocupan por los demás.	x	
23	El director y/o subdirectores no alienta el espíritu crítico de los trabajadores.		x
24	En la I.E. se anima a los trabajadores para que tomen sus propias decisiones.	x	
25	En la I.E. Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		x
26	En la I.E. los trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (distraerse).		x
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas, en la I.E.		x
28	En la I.E. se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	x	
29	La I.E. sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas o estrategias de trabajo.	x	
30	En la I.E. el lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.		x
31	Los trabajadores parecen estar orgullosos de la institución.	x	
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera de la institución.		x
33	En la I.E. Normalmente el director y/o subdirectores valoran las ideas aportadas por los trabajadores.	x	
34	En la I.E. los trabajadores pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		x
35	En la I.E. los grupos de trabajo es muy eficiente y practico.	x	
36	En la I.E. nadie trabaja duramente.		x
37	En la I.E. las responsabilidades del director y subdirectores están claramente definidas.	x	
38	El director y/o subdirectores mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los trabajadores.	x	
39	En la I.E. la variedad y el cambio no son especialmente importantes.	x	
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	x	
41	Los trabajadores ponen gran esfuerzo en lo que hacen, en la I.E.	x	
42	En general, los trabajadores expresan con franqueza lo que piensa.	x	
43	En la I.E. a menudo el director y subdirectores critican a los empleados por cosas de poca importancia.	x	
44	El director y los subdirectores animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		x

45	Es importante realizar mucho trabajo, en la I.E	✓	
46	En la I.E, no se meten" prisas" para cumplir las tareas.		✓
47	En la I.E, normalmente se explica a los trabajadores los detalles de las tareas encomendadas.		✓
48	En la I.E, se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	✓	
49	En la I.E, han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	✓	
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo (aulas u oficinas)	✓	
51	En la I.E, hay pocos voluntarios para hacer algo.		✓
52	E la I.E, menudo los trabajadores comen juntos en la hora de receso.	✓	
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.	–	✓
54	En la I.E, generalmente los trabajadores no intentan resaltar o ser independientes.		✓
55	En la I.E, se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".		✓
56	En la I.E, es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	✓	
57	En la I.E, muchas veces, los trabajadores tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	✓	
58	El director y/o subdirectores están siempre intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		✓
59	En la I.E, en raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		✓
60	En la I.E, los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo (oficinas u salones).	✓	
61	En la I.E, en general, aquí se trabaja con entusiasmo.	✓	
62	En la I.E, los trabajadores no se llevan bien entre sí.	✓	
63	El director y/o subdirectores espera demasiado de los trabajadores.		✓
64	En la I.E, se anima a los trabajadores a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	✓	
65	En la I.E, los trabajadores realizan sus labores muy intensamente.		✓
66	En la I.E, se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	✓	
67	En la I.E, se informa totalmente a los trabajadores de los beneficios obtenidos, lego de una actividad		✓
68	El director y/o subdirectores no suele ceder a las presiones de los trabajadores.		✓
69	En la I.E, las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	✓	
70	En la I.E, a veces hace frio.		✓
71	En la I.E, es difícil conseguir que los trabajadores hagan un trabajo extraordinario.		✓
72	En la I.E, frecuentemente los trabajadores hablan entre sí de sus problemas personales.		✓
73	En la I.E, comentan con los jefes sus problemas personales.		✓
74	En la I.E, los trabajadores actúan con gran independencia del director y/o subdirectores.		✓
75	En la I.E, el personal parece ser muy poco eficiente.		✓
76	En la I.E, siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	✓	
77	En la I.E, las normas y los criterios cambian constantemente.	✓	
78	En la I.E, se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	✓	
79	En la I.E, el ambiente de trabajo (aulas u oficinas) presenta novedades y cambios.	✓	
80	En la I.E, el mobiliario esta normalmente bien colocado		✓
81	En la I.E, normalmente, el trabajo es muy interesante	✓	
82	En la I.E, a menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		✓
83	A menudo el director y/o subdirectores apoyan realmente a sus trabajadores.	✓	
84	El director y/o subdirectores se reúne regularmente con sus trabajadores para discutir proyectos futuros.		✓
85	En la I.E, los trabajadores suelen llegar tarde a la institución.	✓	
86	En la I.E, frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		✓
87	El director y/o subdirectores estimula a los trabajadores para que sean precisos y ordenados.	✓	
88	Si un trabajador llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		✓
89	En la I.E, parece que el trabajo está cambiando siempre.	✓	
90	En la I.E, los ambientes están siempre bien ventilados.	✓	

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Estimado docente, auxiliar o administrativo de la IEI "Hermilio Valdizán", con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde que las escalas son totalmente anónimas y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones. **Totalmente de acuerdo (TA), En desacuerdo (D), De Acuerdo (A), Indeciso (I), Totalmente en desacuerdo (TD).**

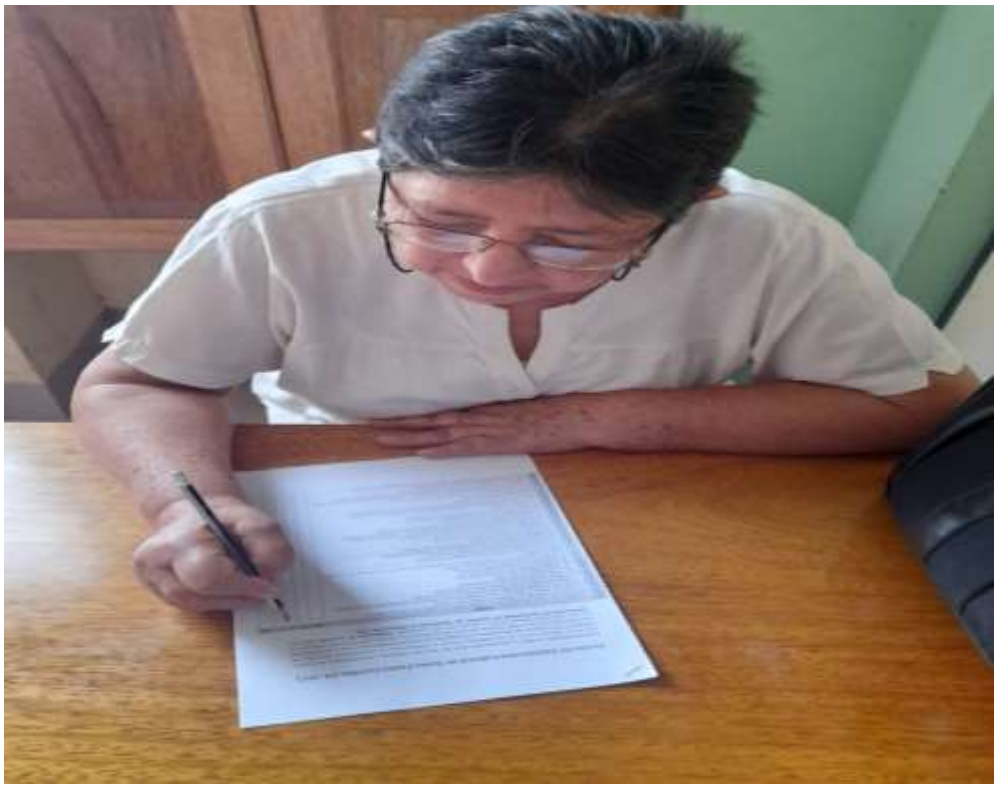
No	ITEMS	TA	D	A	I	TD
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X	
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizó.			X		
03	El ambiente laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			X		
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			X		
05	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.			X		
06	El director y subdirectores son comprensivos.	X				
07	Me siento mal con lo que hago.				X	
08	Siento que recibo de parte de la I.E mal trato.				X	
09	Me agradan trabajar con mis compañeros.	X				
10	Mi trabajo me permite desarrollarme persona.	X				
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe (director y/o subdirectores) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X				
13	El ambiente (aulas u oficina) donde trabajo es confortable.					X
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
15	La sensación de que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					X
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.		X			
17	Me disgusta mi horario de trabajo.					X
18	Disfruto de cada trabajo que realizo en mi trabajo.			X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
20	Llevarse bien con mi jefe (director y/o subdirector) beneficia la calidad del trabajo.	X				
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo (aulas u oficinas) es inigualable.				X	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					X
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro I.E.				X	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X	
26	Mi trabajo me aburre.					X
27	La relación que tengo con mis superiores (director y/o subdirectores) es cordial.	X				
28	En el ambiente físico donde me ubico (aulas u oficinas), trabajo cómodamente.					X
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.			X		
30	Me gusta el trabajo que realizo.			X		
31	No me siento a gusto con mi jefe (director y/o subdirectores)					X
32	Existen las comodidades (en aulas u oficina) para un buen desempeño de las labores diarias.					X
33	En la I.E no te reconocerán el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)			X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.			X		
36	Mi jefe (director /o subdirectores) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			X		

Escala De Clima Social Organizacional (WES) de Moss

Marque con una x debajo de V o F dependiendo si su respuesta sea verdadero o falsa en cada ocasión

NO	ITEMS	V	F
1	El trabajo es realmente estimulante en la I.E.	✓	
2	En la I.E. los trabajadores se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto		✓
3	El director y/o subdirector suele dirigirse al personal en tono autoritario		✓
4	En la I.E. Son pocos los trabajadores que tienen responsabilidades algo importantes	✓	
5	En la I.E. los trabajadores prestan mucha atención a culminar sus trabajos	✓	
6	En la I.E. existe una continua presión para que no se deje de trabajar		✓
7	En la I.E. las cosas están a veces bastante desorganizadas	✓	
8	En la I.E. se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	✓	
9	En la I.E. valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	✓	
10	En la I.E. a veces hace mucho calor	✓	
11	En la I.E. no existe mucho espíritu de grupo	✓	
12	En la I.E. el ambiente es de poca confianza	✓	
13	En la I.E. el director y/o subdirectores suelen felicitar al trabajador que hace algo bien	✓	
14	En la I.E. poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	✓	
15	En la I.E. pierde mucho tiempo por falta de eficacia	✓	
16	En la I.E. parece que las cosas siempre son urgentes	✓	
17	Las actividades están bien planificadas en la I.E.	✓	
18	En la I.E. se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere		✓
19	Aquí en la I.E. siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		✓
20	La iluminación es muy buena en al I.E.	✓	
21	En la I.E. Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo		✓
22	En la I.E. los trabajadores se preocupan por los demás		✓
23	El director y/o subdirectores no alienta el espíritu crítico de los trabajadores	✓	
24	En la I.E. se anima a los trabajadores para que tomen sus propias decisiones	✓	
25	En la I.E. Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.	✓	
26	En la I.E. los trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (distraerse)		✓
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas, en la I.E.		✓
28	En la I.E. se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	✓	
29	La I.E. sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas o estrategias de trabajo.	✓	
30	En la I.E. el lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente	✓	
31	Los trabajadores parecen estar orgullosos de la institución	✓	
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera de la institución	✓	
33	En la I.E. Normalmente el director y/o subdirectores valoran las ideas aportadas por los trabajadores	✓	
34	En la I.E. los trabajadores pueden utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	✓	
35	En la I.E. los grupos de trabajo es muy eficiente y practico	✓	
36	En la I.E. nadie trabaja duramente	✓	
37	En la I.E. las responsabilidades del director y subdirectores están claramente definidas	✓	
38	El director y/o subdirectores mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los trabajadores		✓
39	En la I.E. la variedad y el cambio no son especialmente importantes		✓
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	✓	
41	Los trabajadores ponen gran esfuerzo en lo que hacen, en la I.E.	✓	
42	En general los trabajadores expresan con franqueza lo que piensa	✓	
43	En la I.E. a menudo el director y subdirectores critican a los empleados por cosas de poca importancia		✓
44	El director y los subdirectores animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	✓	

45	Es importante realizar mucho trabajo, en la I.E		
46	En la I.E. no se meten" prisas" para cumplir las tareas		
47	En la I.E. normalmente se explica a los trabajadores los detalles de las tareas encomendadas		
48	En la I.E. se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	En la I.E. han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo (aulas u oficinas)		
51	En la I.E. hay pocos voluntarios para hacer algo		
52	E la I.E. menudo los trabajadores comen juntos en la hora de receso		
53	[illegible] se siente libre para solicitar un aumento de sueldo		
54	En la I.E. generalmente los trabajadores no intentan resaltar o ser independientes.		
55	En la I.E. se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".		
56	En la I.E. es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo		
57	En la I.E. muchas veces, los trabajadores tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer		
58	El director y/o subdirectores están siempre intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
59	En la I.E. en raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		
60	En la I.E. los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo (oficinas u salones)		
61	En la I.E. en general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62	En la I.E. los trabajadores no se llevan bien entre sí.		
63	El director y/o subdirectores espera demasiado de los trabajadores.		
64	En la I.E. se anima a los trabajadores a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65	En la I.E. los trabajadores realizan sus labores muy intensamente.		
66	En la I.E. se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo		
67	En la I.E. se informa totalmente a los trabajadores de los beneficios obtenidos, tego de una actividad.		
68	El director y/o subdirectores no suele ceder a las presiones de los trabajadores.		
69	En la I.E. las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70	En la I.E. a veces hace frio.		
71	En la I.E. es difícil conseguir que los trabajadores hagan un trabajo extraordinario.		
72	En la I.E. frecuentemente los trabajadores hablan entre sí de sus problemas personales.		
73	En la I.E. comentan con los jefes sus problemas personales.		
74	En la I.E. los trabajadores actúan con gran independencia del director y/o subdirectores.		
75	En la I.E. el personal parece ser muy poco eficiente.		
76	En la I.E. siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	En la I.E. las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	En la I.E. se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	En la I.E. el ambiente de trabajo (aulas u oficinas) presenta novedades y cambios.		
80	En la I.E. el mobiliario esta normalmente bien colocado		
81	En la I.E. normalmente, el trabajo es muy interesante		
82	En la I.E. a menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	A menudo el director y/o subdirectores apoyan realmente a sus trabajadores.		
84	El director y/o subdirectores se reúne regularmente con sus trabajadores para discutir proyectos futuros.		
85	En la I.E. los trabajadores suelen llegar tarde a la institución.		
86	En la I.E. frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	El director y/o subdirectores estimula a los trabajadores para que sean precisos y ordenados.		
88	Si un trabajador llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89	En la I.E. parece que el trabajo esté cambiando siempre.		
90	En la I.E. los ambientes están siempre bien ventilados.		

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS