

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: Fabian Moya, Xiomí Tatiana

ASESOR: Polino Puente, Emerson Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2025



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72879911

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45867323

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Salazar, Oscar Augusto	Doctor en ciencias económicas y sociales mención en economía y sociología	22409462	0000-0003-2105-8474
2	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
3	Villanueva Robles, Yojaira Kareem	Maestro en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos	72424758	0000 0002 6717 1811



UDH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 12 del mes de diciembre del año 2025, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el 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:

Dr. Oscar Augusto Campos Salazar
Mtra. Keli Agui Esteban
Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 2110-2025-D-FCOMP-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.I.P VON NEUMANN, HUÁNUCO, 2024", presentada por la Bachiller, FABIAN MOYA, Xiomí Tatiana, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 12 (Doce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:30 horas del día 12 del mes de diciembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Oscar Augusto Campos Salazar
DNI: 22409462
Código ORCID: 0000-0003-2105-8474
PRESIDENTE

Mtra. Keli Agui Esteban
DNI: 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
SECRETARIO

Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles
DNI: 72424758
Código ORCID: 0000-0002-6717-1811
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: XIOMI TATIANA FABIAN MOYA, de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.I.P VON NEUMANN, HUÁNUCO, 2024", con asesor(a) EMERSON JUNIOR POLINO PUENTE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2412-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % 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, 06 de octubre de 2025



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

23. Fabian Moya, Xiomi Tatiana.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	16 %	13 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía constante en mi camino y por darme la perseverancia para culminar esta tesis.

A mis padres, Eduardo Fabian Chavez y Gessica Moya Solano.

Por ser pilares fundamentales en mi vida, por su incondicional apoyo, amor y sacrificio, fueron y son el motor que siempre me impulsa en alcanzar mis metas.

A mis hermanos, por su compañía, inspiración y comprensión. Sus palabras de aliento y su confianza en mis habilidades me han impulsado a superar este desafío.

A mi compañero de vida, por su apoyo y motivación en cada etapa de este proyecto.

A mí misma, por mi constancia, dedicación y esfuerzo en cada etapa de mi vida universitaria y por no desfallecer ante los desafíos.

AGRADECIMIENTO

A mi institución superior por acogerme en sus instalaciones y brindarme los conocimientos durante mi formación profesional.

Al decano Dr. Jorge Luis López Sánchez y mi coordinar académico Mg. William Giovanni Linares Beraún. Por todo su apoyo, consejos y alientos durante estos años de estudio.

A mis maestros, por sus conocimientos, enseñanzas e inspiración que han sido una guía en este desafiante camino.

A la Gerente de Operaciones Lic. Doris Aguirre Díaz, por permitir que lleve a cabo mi proyecto de tesis en el colegio Von Neumann.

A los docentes del colegio Von Neumann, por su tiempo y buena energía que me apoyaron con sus respuestas.

A mi asesor el Mg. Emerson Polino Puente, por su sabiduría y apoyo en la culminación de este proyecto.

A mis demás familiares y amigos, que con su apoyo directo e indirecto impulsaron la culminación de esta meta.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS OBJETIVOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	24
2.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL.....	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	36
2.4. HIPÓTESIS	37
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	37
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	37
2.5. VARIABLES.....	38
2.5.1. VARIABLE 1.....	38
2.5.2. VARIABLE 2.....	38
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
CAPÍTULO III.....	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. ENFOQUE.....	43
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	43
3.1.3. DISEÑO.....	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.2.1. POBLACIÓN	44
3.2.2. MUESTRA.....	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	45
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	46

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	46
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS.....	47
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	47
4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	69
4.3. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	70
4.3.1. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	70
4.3.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	71
4.3.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	72
CAPÍTULO V.....	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	74
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	39
Tabla 2 Población de estudio.....	44
Tabla 3 Muestra	45
Tabla 4 ¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?	47
Tabla 5 ¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?.....	48
Tabla 6 ¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?	50
Tabla 7 ¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?	51
Tabla 8 ¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?	52
Tabla 9 ¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?	53
Tabla 10 ¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?	55
Tabla 11 ¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?	56
Tabla 13 ¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?	58
Tabla 14 ¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?	59
Tabla 15 ¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?.....	61
Tabla 16 ¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?	62

Tabla 17 ¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?	63
Tabla 18 ¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?	64
Tabla 19 ¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?.....	65
Tabla 20 ¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?	67
Tabla 21 Tabla cruzada entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.....	68
Tabla 22 Prueba de normalidad.....	69
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general.....	70
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica N°1	71
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica N°2.....	72
Tabla 26 Correlación de la hipótesis específica N°3.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?	47
Figura 2 ¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?.....	49
Figura 3 ¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?	50
Figura 4 ¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?	51
Figura 5 ¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?	52
Figura 6 ¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?	54
Figura 7 ¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?	55
Figura 8 ¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?	56
Figura 9 ¿Con qué frecuencia experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su institución en su trabajo diario?	57
Figura 10 ¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?	58
Figura 11 ¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?	60
Figura 12 ¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?.....	61
Figura 13 ¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?	62

Figura 14 ¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?	63
Figura 15 ¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?	64
Figura 16 ¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?.....	66
Figura 17 ¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?.....	67
Figura 18 Figura cruzada entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.....	68

RESUMEN

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024. Tuvo como objetivo determinar cómo el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Se definió un nivel de investigación descriptivo. La población estuvo conformada por sesenta y dos docentes que laboran en las dos sedes de la IEP Von Neumann. De ellos, treinta y dos fueron seleccionados como muestra. Se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Finalmente se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. Esta relación fue determinada mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0.759 y una significancia de 0.000, lo que indica una correlación positiva.

Palabras claves: autonomía personal, consideración institucional, organización, relaciones laborales y satisfacción.

ABSTRACT

Organizational Climate and Its Relationship with Job Satisfaction of the Teachers at I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, aimed to determine how the organizational climate relates to the job satisfaction of the teachers at I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

The study was defined by a quantitative method, with a descriptive-correlational level and a non-experimental cross-sectional design. Sixty-two teachers working at the two campuses of I.E.I.P. Von Neumann made up the population, with thirty-two of them forming the sample. The survey technique and questionnaire were used as instruments.

Finally, it was concluded that the organizational climate is related to the job satisfaction of the teachers at I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. This relationship was determined through the Pearson correlation coefficient of 0.759 and a significance of 0.000, indicating a positive correlation. Therefore, it is demonstrated that there is a significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers.

Keywords: Organizational, satisfaction, labor relations, personal autonomy, institutional consideration.

INTRODUCCIÓN

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024, se centró en determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución mencionada.

El estudio se llevó a cabo siguiendo el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. El propósito del presente estudio fue dar respuesta al problema general, el cual fue ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?, para ello, se empleó un instrumento de investigación que abordó directamente las variables de estudio. La metodología adoptada fue específicamente diseñada para este trabajo, lo que facilitó la recopilación de datos que posteriormente se contrastaron con la bibliografía revisada. Este estudio se presenta en cinco capítulos:

En el capítulo uno, se abordó el problema de la investigación, obj. general y los obj. específicos, justificación. Se establecieron las limitaciones y viabilidad.

El capítulo dos, marco teórico y antecedentes. También se plantearon la hip. general y las hip. específicas, y se describieron las definiciones conceptuales, la variable de investigación y su operacionalización con dimensiones e indicadores.

En el capítulo tres, metodología. Se describió la población y muestra, y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, desarrollándose un cuestionario como instrumento. Finalmente, se presentaron las técnicas y el análisis para el procesamiento de la información.

Capítulo cuatro, resultados del análisis de y contrastación de la hipótesis.

Capítulo cinco, se discutieron los resultados obtenidos, y se presentaron las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, se identifica una problemática asociada al clima laboral, que se relaciona directamente en el bienestar psicológico de los colaboradores, donde esta situación se caracteriza por la presencia de emociones diversas como confianza, progreso, temor o inseguridad, las cuales no solo están determinadas por las características individuales de cada persona, sino también por la percepción del ambiente laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno organizacional, donde la complejidad en el clima organizacional repercute negativamente en el bienestar emocional de los empleados, impactando su productividad, compromiso laboral y, en última instancia, el desempeño general de la organización (Montoya et al., 2017).

En Colombia, la falta de implementación efectiva de estrategias que mejoren el clima de la organización y la satisfacción de los trabajadores en diversas entidades nos indica que se observa una carencia en la aplicación de medidas concretas para mejorar estas áreas, donde la falta de acción incide de manera negativa en la productividad y el bienestar de los trabajadores en sus respectivos entornos laborales, lo que a su vez afecta el rendimiento laboral en diferentes empresas alrededor del mundo, ya que si no se cuenta con un buen ambiente el trabajo proactivo no se podrá dar de manera correcta (González, 2018).

El problema de la satisfacción laboral en sus respectivos trabajos, está estrechamente relacionada con la actitud de los trabajadores hacia sus labores, generando un bienestar colectivo y fortaleciendo las relaciones interpersonales, existe una problemática evidente, donde los colaboradores llevan consigo preconcepciones, creencias y expectativas sobre sí mismos al trabajo, y su percepción sobre el ambiente laboral se ve influenciada por diversos factores, como la conducta de los líderes, la estructura organizacional y la opinión de sus compañeros, donde el clima laboral puede afectar tanto el rendimiento del trabajador como su bienestar emocional, lo

que demuestra la necesidad de abordar y renovar el ambiente de trabajo para incentivar la satisfacción y el desempeño efectivo en los empleados (Cisneros et al., 2020).

En Perú, se ha llevado a cabo una evaluación de los líderes en instituciones educativas destacadas, revelando que una gran proporción no obtuvo la confirmación en sus cargos debido a problemas en sus relaciones con el personal docente, entre otros motivos, por un pequeño grupo de líderes recibió evaluaciones negativas que fueron dados en sus funciones, en el cual todo ello es de menos importancia para las organizaciones que se enfocan en mejorar constantemente el ambiente laboral y buscar la excelencia en sus empleados (Escobedo, 2020).

En el contexto educativo peruano, se ha identificado una problemática significativa relacionada entre ambas variables. Un análisis reciente reveló que el 70% del personal docente y administrativo experimenta una satisfacción laboral en un nivel regular, mientras que el 50% percibe el clima organizacional como desfavorable. Estos hallazgos indican que las condiciones laborales actuales podrían estar afectando negativamente el desempeño y bienestar del personal, lo que, a su vez, repercute en la calidad educativa ofrecida. Por lo tanto, es imperativo abordar esta situación mediante estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo y aumenten la satisfacción de los colaboradores, con el fin de mejorar la eficiencia institucional y el servicio educativo brindado (Marchan Preciado, 2022).

En el contexto local, una investigación realizada en la Institución Educativa Peruano Alemán de Huánuco, muchos docentes perciben un ambiente laboral aceptable, especialmente en secundaria, gran parte se muestra insatisfecha con su labor, especialmente en inicial y primaria. Los puntajes de satisfacción son bajos, entre 1 y 3 en una escala de 1 a 5, debido en parte a la falta de herramientas y estrategias de gestión, lo cual afecta el desempeño docente y evidencia la necesidad de un plan de intervención para mejorar ambos aspectos (Alcedo, 2019).

En el contexto de la IEIP Von Neumann sede Constitución, se identifica un desafío significativo relacionado con la variable independiente y la variable

dependiente de los profesores, caracterizado por la falta de comunicación efectiva, relaciones interpersonales débiles y carencia de un ambiente de respeto y empatía, lo que genera aislamiento y limita la colaboración y el trabajo en equipo. La gestión institucional deficiente, falta de reconocimiento y apoyo hacia los docentes, y sobrecarga laboral, contribuyen a un descenso en la motivación y compromiso, y un ambiente estresante que impacta negativamente la satisfacción laboral. La escasez de recursos adecuados y capacitaciones efectivas limita las congruencias de crecimiento profesional y desarrollo de competencias, afectando la calidad educativa y la retención del talento.

En vista de la complejidad de los problemas identificados, se hace necesario realizar una investigación descriptivo-correlacional que aborde el clima organizacional en la Sede Constitución de la IEIP Von Neumann, con el fin de describir y analizar las relaciones entre las variables en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y de esa manera contribuir a la identificación de estrategias efectivas para mejorar el ambiente de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS OBJETIVOS

¿Cómo las relaciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?

¿Cómo la autonomía personal se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?

¿Cómo la consideración institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar cómo las relacionales laborales se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Evaluar cómo la autonomía personal se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Describir cómo la consideración institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Según Fernández-Bedoya (2020) el fundamento teórico depende de las inquietudes que tiene el investigador ya que muchos de ellos buscan profundizar las teorías a través del desarrollo del problema identificado, con el fin de desarrollar más conocimiento de acuerdo a la línea de investigación. El estudio se fundamentó en teorías sobre ambas variables del sistema educativo, en el cual se exploraron modelos y enfoques teóricos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Desde una perspectiva práctica, este estudio proporcionó información valiosa sobre ambas variables. De acuerdo a Fernández-Bedoya (2020), un desarrollo de la investigación puede generar aportes de manera práctica ya sea estos que pueden ser directos o indirectos, la cual estos deben estar relacionado al problema que se está desarrollando y mediante su desarrollo se propone en dar una solución y de esa manera se pueden establecer las estrategias.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El enfoque metodológico se apoyó en un diseño de investigación que combinó métodos cuantitativos, en el que se utilizaron encuestas estructuradas para recopilar información directa de los docentes, explorando sus percepciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.I.P Von Neumann, donde estos datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas y análisis cuantitativos para identificar patrones, correlaciones y áreas de mejora, donde el desarrollo de un instrumento de recolección de datos es riguroso y válido en el que permitirá obtener información confiable que pueda ser utilizada como base para futuros estudios y para la implementación de estrategias concretas de mejora organizacional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Dificultad para obtener información internacional relevante en el contexto de los antecedentes, dado que el tema abordado es poco explorado, la disponibilidad de artículos, tesis u otros estudios de investigación relacionados resultó escasa, lo que dificultó la recopilación de datos para el estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Fue viable debido a que se dispuso de los recursos propios de la investigadora para su ejecución. Estos recursos incluyeron la orientación de un asesor, fondos económicos que fueron asumidos por la investigadora, acceso a libros, repositorio institucional de la universidad, artículos, revistas y otros materiales necesarios, así como acceso a la población de estudio y un cronograma adecuado para su realización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Velasco (2021). “Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bomberos”. Se utilizó un cuestionario como herramienta para identificar los factores del clima organizacional. La población estuvo conformada por 24 servidores. El estudio fue de tipo de campo y bibliográfico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo y correlacional. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, encontrando una relación positiva significativa. Esto se confirma con los resultados de la revisión literaria y sistemática de artículos e investigaciones que analizan el clima organizacional. En conclusión, se establece que existe una incidencia del clima organizacional y sus dimensiones en la satisfacción laboral, destacando que los factores con influencia negativa son la planeación de la organización, las relaciones entre los trabajadores y el entorno físico.

Herrera (2021) en su investigación: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior. Caso: Universidad Estatal Amazónica”. Para ello, se utilizan cuestionarios de autores previamente validados. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La población y muestra estudiada está compuesta por el personal docente de la Universidad Estatal Amazónica, un total de 176 docentes de educación superior. Se observa una relación positiva entre las dimensiones del clima organizacional (mayores o iguales a 0.5) y las dimensiones de la satisfacción laboral. El análisis de estos resultados aportará significativamente tanto para la ciencia como para la universidad en cuestión, considerando que no se han realizado estudios previos sobre las variables. En conclusión, se indica que, a medida que

los docentes perciben más positivamente estas dimensiones, su satisfacción con el trabajo aumenta. Un clima organizacional más favorable se asocia con una mayor satisfacción laboral.

Pico (2020) en su investigación: “Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador”, tuvo por objetivo determinar la incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Enfoque cuantitativo. La población consistió en 222 trabajadores de la institución de salud, y la muestra estuvo compuesta por 66 trabajadores del área de Administración. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron los cuestionarios: se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre clima organizacional y otro sobre satisfacción laboral. En cuanto a los resultados de la investigación, tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral presentaron resultados buenos y aceptables. Se concluye que el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo se perciben de manera positiva, ya que los trabajadores experimentan un excelente ambiente laboral y una satisfacción acorde con su trabajo en la institución.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cersso (2022). “Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una institución pública”. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 53 empleados de la institución pública, de los cuales se seleccionó una muestra de 40 colaboradores. Para la recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios estructurados. Los resultados de la encuesta mostraron que aproximadamente el 57.50% de los participantes consideraron adecuado el clima organizacional, mientras que un 55.00% evaluaron positivamente la satisfacción laboral. El análisis inferencial arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de 0.628, concluyendo que existe una relación positiva entre las variables estudiadas. En conclusión, el

estudio determinó un nivel de correlación estadísticamente significativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la institución pública.

Carhuavilca (2021) en su investigación: “Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL Chiclayo, 2020”, tuvo por objetivo identificar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de los empleados en la UGEL Chiclayo durante el año 2020. Se trató de un estudio cuantitativo descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra incluyó a 39 empleados, y para la recolección de datos se utilizó una encuesta con cuestionarios. De acuerdo con los resultados, el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chiclayo no se gestiona de manera apropiada, ya que alcanzó un nivel bajo del 46%. De manera similar, la autorrealización, la comunicación y las condiciones laborales también mostraron un nivel bajo, con un valor estadístico del 46%. El nivel de satisfacción de los colaboradores se situó igualmente en un nivel bajo, con un 49%. Además, la mayoría de los empleados no están satisfechos con las condiciones de trabajo, ya que estas se encuentran en un nivel bajo del 56%. El reconocimiento del personal también es bajo (49%), y los beneficios económicos mostraron un nivel bajo del 56%. En conclusión, se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.822 y un valor P de 0.000, lo que indica que un mejor clima organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral.

Díaz (2021) en su investigación: “Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021”, tuvo por objetivo principal identificar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transaccional y descriptivo. La población y muestra consistieron en 42 empleados de una entidad estatal. Para la recolección de los datos, se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados,

presentados en la tabla 6, indican que el involucramiento laboral está relacionado con la satisfacción laboral, según la correlación de Spearman ($Rho = 0.917$), lo que demuestra una relación positiva alta entre las variables estudiadas. En conclusión, se identificó una relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el Gobierno Provincial de Recuay, 2021.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hidalgo (2022). “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Huánuco”, tuvo por objetivo identificar si el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Huánuco. En la metodología utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta mediante el instrumento del cuestionario. La muestra se constituyó por 75 trabajadores de la Universidad de Huánuco. Los resultados indicaron que, al realizar el análisis con la prueba de Chi cuadrado, se obtuvo un valor calculado de 4.889 y un valor p de 0.558, lo que sugiere que la probabilidad de cometer un error mayor al 5% es baja. Estos resultados refuerzan la hipótesis planteada por el investigador, confirmando que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Huánuco.

León (2020) en su investigación titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad de Huánuco-2018”, tuvo por objetivo determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad de Huánuco-2028. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. La muestra se constituyó por 14

trabajadores. Los resultados indicaron que, al analizar ambas variables se obtuvo un valor relacional de 0.841, lo que refleja una relación muy alta entre ambas variables según la correlación de Pearson. Concluyendo así que, el clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral, destacando la importancia de mejorar las condiciones laborales. En cuanto a la dimensión relaciones, el valor relacional obtenido fue de 0.836, lo que indica también una relación muy alta entre las interacciones interpersonales y la satisfacción laboral. Esto refleja que la calidad de las relaciones laborales, como la comunicación, el apoyo y el trabajo en equipo, son factores clave para generar un ambiente laboral satisfactorio y armónico.

Falcon (2023) en su investigación: “Clima organizacional y servicio de calidad de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles de Yacus 2022”, tuvo por objetivo determinar la relación que existe del clima organizacional en el servicio de calidad de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles en Yacus. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo correlacional y diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. La población y muestra se conformó por 28 docentes. Los resultados indicaron que existe una relación alta entre el clima organizacional y el servicio de calidad, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.680, lo que indica una correlación positiva fuerte. Concluyendo así que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el servicio de calidad en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles de Yacus, lo que sugiere que cuando se promueve un buen clima laboral, los trabajadores son más propensos a ofrecer un servicio de calidad, respaldando la autonomía de los empleados, lo que no solo mejora su motivación y bienestar, sino que también optimiza el rendimiento general de la organización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional son todos aquellos factores que influyen en las conductas observadas en una organización y que son comunes a diversos cargos no relacionados entre sí. El entorno o clima organizacional es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño (Sotelo y Arrieta, 2018).

De acuerdo al autor, el clima organizacional es como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla (Uribe, 2014).

El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes (Chiavenato, 2011).

Dimensiones del clima organizacional

A. RELACIONES LABORALES

Son todas aquellas situaciones en las que una persona presta sus servicios de forma voluntaria a cambio de una retribución o salario, por lo tanto, no solo se enfocan en los aspectos contractuales, sino que también consideran aspectos sociales, culturales y económicas. Además, se destaca que las relaciones laborales son un fenómeno social y económico que va más allá de las relaciones humanas que implica múltiples interacciones, donde la negociación colectiva es un medio para fomentar el intercambio de ideas entre empleadores y empleados, utilizando el dialogo social como herramienta esencial para administrar estas relaciones, buscando siempre un equilibrio entre los derechos y deberes de ambas partes. Estas relaciones se forman gracias a la influencia de factores externos, como la legislación laboral y las circunstancias (Blanch et al., 2003).

Son el conjunto de relaciones entre empleadores y empleados, que están reguladas por leyes y acuerdos colectivos que establecen las

condiciones de trabajo. Enfatiza los principios y conceptos fundamentales, destacando la importancia de la formación en el ámbito de las relaciones laborales. Se establecen derechos para los trabajadores, como condiciones laborales justas, y obligaciones para los empleadores, como garantizar un entorno de trabajo seguro. La motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados, así como el clima organizacional, están directamente influenciados por la calidad de las relaciones laborales (Galán, 2022).

Indicadores

Respeto laboral

Para Meli (2020) el respeto mutuo entre los empleados también ayuda a fomentar un entorno de trabajo en equipo. Si un empleado siente que no es tratado con respeto, tendrá dificultades para realizar sus tareas de manera eficiente. La mejor manera de que un equipo de empleados forje un respeto mutuo es a través de ejercicios y capacitación que permitan a todos conocer a sus compañeros de trabajo y sus habilidades. Un conflicto laboral afecta negativamente la moral y la productividad general.

Para crear un ambiente de trabajo positivo, se debe fomentar la creación de relaciones basadas en el respeto a los demás. Todos los empleados están obligados a mantener un comportamiento profesional y tratar con respeto a sus compañeros. Esto crea un buen ambiente de trabajo donde no se tolera el acoso laboral y se establecen procedimientos para tratar y resolver tales situaciones. Para garantizar un entorno laboral saludable en todas sus oficinas, se deben implementar políticas, normas y procedimientos legales mejorados con las mejores prácticas para manejar un entorno laboral respetuoso (Martínez, 2022).

Trabajo en equipo

Es un grupo reducido de personas que combinan sus conocimientos y habilidades para lograr objetivos específicos y realizar actividades destinadas a lograrlos. Se lleva a cabo en un entorno

socioafectivo caracterizado por un ambiente de respeto y confianza mutua, satisfactorio y gratificante. Con un propósito en común y caracterizada por el espíritu de complementariedad en la realización de actividades y tareas de las que todos se consideran mutuamente responsables. Desde el punto de vista operativo, se distribuyen responsabilidades individuales y de trabajo conjunto mediante una coordinación y articulación adecuadas de tareas (Ander-Egg, 2001).

Según (Durán, 2018) es el trabajo realizado por un grupo de personas con habilidades complementarias donde cada uno se encarga de realizar una tarea, pero con un objetivo común en mente. capaces de relacionarse entre sí, comprender sus aspectos positivos y negativos y sentirse como parte de una unidad. La cantidad y calidad del trabajo que producen será significativamente superior a la suma del trabajo individual de sus miembros (p. 8).

Comunicación efectiva

Según Chiavenato (2011), la comunicación efectiva se produce cuando el emisor logra que su mensaje sea comprendido correctamente por el receptor, generando una respuesta acorde y alcanzando los objetivos propuestos en el proceso comunicativo. Este tipo de comunicación implica claridad, comprensión mutua y una retroalimentación que asegure que la información fue interpretada tal como se esperaba. La finalidad es influir positivamente en el receptor para lograr una interacción productiva y resultados concretos.

Para lograr una comunicación efectiva, es necesario participar activamente en la conversación poniendo toda la atención para comprender genuinamente a la otra persona. La cual mejora las conexiones interpersonales, promoviendo un sentimiento de ser verdaderamente reconocido y comprendido por la persona con quien se comunica (Storchi, 2023).

B. Autonomía personal

Para Appiah (2007) se entiende como la capacidad de cada persona para tomar decisiones. Ello con frecuencia necesita poder

proporcionar la información necesaria sobre las consecuencias de las posibles acciones. Se supone que el respeto significa que las personas deben ser tratadas como agentes autónomos y que las personas con limitaciones en su autonomía tienen derecho a la protección. Respetar la autonomía significa valorar las decisiones propias. Cuando la capacidad de razonar y valorar las consecuencias de los actos no es posible, se limita la autonomía personal.

Según Vived (2011) es la habilidad de una persona para llevar una vida lo más satisfactoria e independiente posible en los entornos comunes. Es uno de los componentes más cruciales en el desarrollo humano que ocurre durante la vida. Una persona autónoma actúa de acuerdo con sus propios deseos, intereses y habilidades.

Indicadores

Toma de decisiones

Es el proceso por el cual una persona o grupo elige entre una variedad de opciones para resolver un problema o lograr un objetivo. Este proceso es esencial en varios contextos, desde la vida cotidiana hasta el ámbito empresarial, y se compone de varias etapas críticas. Donde se reconoce la necesidad de tomar una decisión, recopila los datos relevantes sobre las opciones disponibles, así como información sobre las consecuencias de cada alternativa, posteriormente se analizan las diferentes opciones considerando sus ventajas y desventajas, para finalmente llegar a una decisión (Harvard Business School Publishing Corporation, 2006).

Para Drucker et al. (2007) es un proceso crucial que implica elegir entre varias opciones para abordar un problema. Es esencial para el éxito en varios contextos porque afecta directamente los resultados y la capacidad de adaptarse a cambios y desafíos, los factores psicológicos, como los sesgos cognitivos y emocionales, pueden afectar el proceso y distorsionar la percepción de las alternativas.

Resiliencia

Es la capacidad de superar las dificultades de la vida, los sucesos estresantes y las circunstancias emocionales agotadoras. En lugar de permitir que los momentos difíciles obtengan lo mejor de ellos, permite a las personas crecer, sanar y superar sus circunstancias. Las personas pueden sentirse tristes, abrumadas y agotadas rápidamente. Una de las principales causas por las que las personas se sienten abrumadas por sus circunstancias y parecen llevar una vida menos que ideal es la falta de resiliencia (Cruz, 2018).

La resiliencia es una habilidad esencial en cualquier ámbito laboral, como en empresas, negocios profesionales y trabajadores autónomos, especialmente en momentos de confusión. Es importante tener en cuenta que cuando una situación adversa te lleva, nunca volverás a ser el mismo sales reforzado o debilitado (Siebert, 2007).

Responsabilidad en las actividades

Es un aspecto fundamental para crear un entorno educativo positivo y colaborativo. Es fundamental que los maestros, los estudiantes y los padres trabajen juntos. En lugar de concentrarse únicamente en las deficiencias, el trabajo apreciativo fomenta la identificación y potenciación de las fortalezas y logros de la comunidad. La responsabilidad en las actividades escolares se centra en el compromiso colaborativo y ético de todos los actores educativos, promoviendo un ambiente positivo y el desarrollo de competencias que beneficien a la comunidad en su conjunto (McAdam y Lang, 2016).

C. Consideración institucional

En la consideración institucional se destaca el papel del director como líder, que debe promover la participación de toda la comunidad educativa al fomentar un ambiente colaborativo y motivador donde se sugiere un enfoque integrado de evaluación que tenga en cuenta no solo los resultados académicos, sino también el clima institucional, los procedimientos pedagógicos y la satisfacción de los colaboradores se destaca la importancia de la autoevaluación y la reflexión crítica como

herramientas para la mejora continua de una institución. Además, se fomenta la participación de toda la comunidad educativa en el proceso de gestión y evaluación para escuchar las opiniones de padres, maestros y estudiantes (Harf y Azzerboni, 2023).

Indicadores

Empatía

Somos aquellos que tenemos esa conexión humana que nos hace sentir las emociones de los demás de forma natural. Sentimos lo que otros sienten mimetizando su sentimiento. No solo entendiendo la situación física y emocionalmente. La empatía escasea en un mundo de individualismo, de competitividad y de querer pisotear al otro para salir vencedor. En una sociedad dominada por estos valores no hay espacio para la empatía y cuando esta se manifiesta se entiende como una debilidad. Es un ejercicio mental consistente en imagina una situación que le sucede a otra persona (García, 2019).

Para Moya (2018) es la capacidad de comprender, reconocer y compartir los sentimientos de otras personas, lo que ayuda a establecer una conexión emocional más profunda que tiene la capacidad de comprender las perspectivas y sentimientos de los demás y la capacidad de sentir lo que siente otra persona. La empatía es esencial para construir relaciones saludables porque facilita la comunicación, la resolución de conflictos y la construcción de confianza. Fomentar la empatía ayuda a crear un entorno más colaborativo y comprensivo, lo que mejora la calidad de las interacciones.

Reconocimiento

Es la validación de la identidad y la dignidad de las personas, es esencial para el desarrollo de relaciones interpersonales saludables y justas. Se presenta como un principio moral que fomenta el respeto, la empatía y la justicia en las interacciones sociales. La relación entre reconocimiento y poder, las dinámicas de poder pueden afectar quién es reconocido y quién no. El valor del reconocimiento en la ética moderna, no solo es una acción individual, sino también un proceso social que

tiene el potencial de cambiar relaciones y estructuras en la sociedad (Giusti, 2017).

Sentido de pertenencia

Para Sánchez y Rojas (2020) el sentido de pertenencia se refiere a la conexión emocional y la identificación que las personas tienen con su institución educativa. Es un sentimiento de ser parte integral de la comunidad escolar. Es esencial promover la motivación, el compromiso y la participación activa de los estudiantes, los docentes y los padres de familia en la vida escolar. Un fuerte sentido de pertenencia puede mejorar el rendimiento académico y el bienestar emocional de los estudiantes, así como la satisfacción laboral de los maestros.

El sentido de pertenencia a la institución y al colectivo humano que la sostiene hace que los miembros se sientan satisfechos de ser miembros de dicha institución y participar en su existencia y su trayectoria de funcionamiento. La pertenencia a un grupo con una fuerte fuerza de cohesión integradora brinda a sus miembros la seguridad de que este grupo los acogerá y los protegerá (Gento, 1996).

2.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que surge de la evaluación de las características del que se desempeña en el trabajo. Los trabajos requieren interactuar con compañeros y jefes, cumplir con las reglas y políticas organizacionales, cumplir con los estándares de desempeño y vivir en condiciones de trabajo. De las facetas principales de satisfacción en el empleo (trabajo en sí, pago, oportunidades de avanzar, supervisión y compañeros). Resulta intrigante que la mayoría de los empleados estén satisfechos con trabajos que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control. En otras palabras, la mayoría de las personas prefieren un trabajo predecible y rutinario en lugar de uno que plantee desafíos y sea estimulante. (Robbins y Judge, 2013).

Chiavenato (2011) sostiene que la satisfacción laboral se relaciona con la satisfacción con el sueldo y que el aliciente de los trabajadores

depende de un funcionamiento complejo, incluidas las condiciones laborales, el entorno, el roce que percibe el trabajador de los líderes, la consideración y deferencia de las autoridades por el trabajo que realiza, la calidad de vida laboral, etc.

Dimensiones

A. Beneficios laborales

Según Juárez y Carrillo (2014) los beneficios laborales son cruciales para la gestión de la compensación porque no solo afectan la satisfacción laboral y la motivación de los empleados, sino que también juegan un papel importante en la competitividad de la empresa. Se consideran una parte importante del pago total que reciben los empleados. Donde los empleados reciben además de su salario para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo. Estos incluyen beneficios legales (aguinaldo, vacaciones, licencias y seguridad social) y beneficios adicionales que las empresas ofrecen voluntariamente (seguros de salud, planes de pensiones y programas de bienestar).

Indicadores

Crecimiento profesional

El avance y la evolución de las habilidades, conocimientos y competencias de un docente a lo largo de su carrera. El crecimiento profesional implica la adquisición y mejora continua de habilidades pedagógicas, técnicas y de gestión educativa, lo que incluye participar en programas de capacitación, cursos, talleres y actividades que permiten a los docentes mantenerse actualizados en sus áreas de especialización. Es necesario adaptarse a nuevas demandas educativas, tecnologías y métodos pedagógicos para garantizar una enseñanza relevante y efectiva. El crecimiento profesional del docente es un proceso completo que abarca la formación continua, la reflexión sobre la práctica, la experiencia y la colaboración, todo con el objetivo de mejorar la calidad educativa y el impacto en el aprendizaje de los estudiantes (Pérez et al., 1999).

Capacitaciones

Amaral (2022) menciona que es un proceso continuo y sistemático que ayuda a los maestros a mejorar sus competencias y habilidades para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno educativo. La capacitación se centra en el desarrollo de habilidades pedagógicas, técnicas y emocionales que permiten a los docentes mejorar su práctica educativa. Para adaptarse a las nuevas metodologías, tecnologías y diversidades en el aula, los educadores necesitan capacitación. Incluye no solo aspectos académicos, sino también el desarrollo personal y profesional del maestro, fomentando su crecimiento integral.

Para aumentar la productividad y eficiencia del personal, preparar a los empleados para adaptarse al nuevo entorno laboral, reducir los errores y mejorar la calidad del trabajo. La evaluación de resultados debe utilizarse para medir la capacitación, que refleje cómo afecta el desempeño laboral y la adquisición de nuevas habilidades. También debe incluirse en una planificación estratégica que responda a las necesidades de la empresa y esté en línea con sus objetivos a largo plazo. El desarrollo profesional y la motivación de los empleados dependen de un entorno que valore la capacitación y el aprendizaje continuo (Silíceo, 2006).

Remuneración justa

Llompart (2007) menciona que es un componente con el potencial de aumentar la productividad de las empresas. La relación entre la productividad y los costos laborales es lo que determina un entorno productivo y colaborativo. La motivación de los empleados está directamente influenciada por el salario. Un buen salario puede ayudar a los empleados a crear un lugar de trabajo positivo donde se sientan valorados y comprometidos. Los empleados tendrán mejores relaciones con sus compañeros y superiores si creen que su salario es justo. Además de una compensación adecuada, brindar oportunidades de crecimiento y capacitación puede fortalecer las relaciones interpersonales al demostrar el compromiso de la organización con el desarrollo de sus empleados.

B. Condiciones laborales

Según Molina (2021) se refieren al conjunto de elementos que tienen un impacto en el lugar de trabajo de los educadores. Estas condiciones incluyen aspectos organizativos, psicológicos y físicos que pueden afectar el bienestar del personal y la calidad educativa, un entorno físico adecuado, que promueva un ambiente positivo y fomente el aprendizaje. Se recalca que la cantidad de trabajo y las expectativas que se tienen de los maestros, puede causar estrés y afectar su desempeño y la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional en condiciones laborales adecuadas como la necesidad de que los educadores sean valorados y reconocidos por su trabajo influye en su motivación y compromiso. Unas condiciones laborales ideales son esenciales para garantizar la salud y la educación de alta calidad para los estudiantes.

Indicadores

Medidas de seguridad

Se refieren a las acciones y protocolos utilizados para proteger la información personal y garantizar el cumplimiento de las normas de protección de datos. Para garantizar una protección efectiva, es fundamental que las medidas de seguridad se revisen y actualicen con frecuencia. Las organizaciones son responsables de asegurarse de que se implementen y mantengan estas medidas de seguridad, y deben poder demostrar su eficacia en auditorías o inspecciones. En el cual se deben tomar acciones, procedimientos y controles que serán utilizados para proteger los datos personales contra el acceso, la modificación, la divulgación o la destrucción no autorizados (Álvarez, 2011).

Equipos y materiales

Según Vidorreta (1984) son todos los elementos y recursos materiales utilizados en la educación para crear actividades pedagógicas y administrativas en una institución escolar. Incluyen no solo las instalaciones físicas, como aulas, laboratorios y áreas deportivas, sino también los materiales didácticos, mobiliario, equipos tecnológicos y suministros de oficina. Los recursos materiales de un centro deben ser

suficientemente abundantes y diversos para ser utilizados por una variedad de usuarios y para lograr una variedad de objetivos educativos. Es necesario clasificar y colocar los recursos materiales en los lugares correctos para que sean fácilmente asequibles, sin perder tiempo y esfuerzo al encontrarlos.

Estabilidad laboral

Para Chiavenato (2000) la estabilidad laboral es un factor crucial para la satisfacción, y el compromiso de los empleados con la organización. La estabilidad, definida como la capacidad de la organización para ofrecer a sus empleados una continuidad en el empleo, influye directamente en el rendimiento y la motivación del personal. Aspectos como la proporción de empleos temporales frente a permanentes, la renovación de contratos, y la duración promedio de la permanencia en la empresa, reflejan el grado de estabilidad laboral y, según Chiavenato, son elementos esenciales para construir un entorno de confianza que permita el crecimiento y el desarrollo del talento en la organización.

C. Factores motivacionales

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad e incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador. La clase de motivación que se obtiene para lograr una meta depende en gran medida de la personalidad del individuo y de cuán importante es satisfacer la necesidad. También se obtendrá la motivación necesaria para superar los obstáculos y las pruebas laborales impuestas por los jefes. En el momento en que se plantea una necesidad, se fija una meta a cumplir y se crea un camino para poder lograr la meta, surge la motivación que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta (Montalvo y Plasencia, 2015).

Son aquellas cosas que afectan la satisfacción de los empleados y su compromiso con su trabajo. La apreciación y el reconocimiento del trabajo bien hecho dan a los empleados una sensación de valía, lo que los motiva. Los empleados se sienten motivados cuando tienen

oportunidades de capacitación y crecimiento en su carrera porque sienten que pueden mejorar y avanzar en sus habilidades. Los empleados se sienten más responsables y comprometidos con sus tareas si les permiten tener cierta autonomía en su trabajo en donde los empleados se sienten valorados y motivados en un entorno laboral colaborativo y positivo (Mapcal, 1996).

Indicadores

Desempeño laboral

Según Bohlander y Snell (2009) debido a la presión del trabajo en equipo, el aprendizaje, la mejora continua y otros factores de estilo, muchas empresas han reconsiderado su enfoque en la evaluación. Las evaluaciones de desempeño son una de las herramientas más versátiles de las que pueden disponer los gerentes. Los sistemas de evaluación pueden cambiar el comportamiento de los empleados y mejorar el rendimiento de la organización. La capacidad, la motivación y el entorno son solo tres de los muchos factores que afectan el desempeño. Cada individuo tiene sus fortalezas y debilidades, que influyen en cómo se desempeña. Además, otros aspectos del entorno de trabajo pueden afectar el desempeño.

Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como la forma en que las personas realizan sus tareas diarias pero medidas mediante instrumentos de evaluación constante. Estos resultados serán valorados por los jefes, quienes necesitan personas comprometidas con su organización que realicen las tareas de manera correcta, eficiente y eficazmente, tienen perspectivas de sus colaboradores, lo valoran y lo evalúan para poder incentivar o sancionar el proceder de cada integrante de la institución.

Responsabilidad

Según Chiavenato (2011) la responsabilidad es una actitud, un modo de pensar y una elección que debe permear todas las actividades de la entidad, evidenciándose en las acciones de la empresa. La responsabilidad social empresarial debe estar alineada con la misión,

visión y valores, convirtiéndose así en una estrategia esencial. Aunque es un compromiso que comienza con la alta gerencia, requiere también el compromiso de todos los trabajadores.

Para Fernández (2019) es la capacidad de una persona para responder por sus acciones y decisiones, tanto personales como profesionales, que implica un reconocimiento de las consecuencias que pueden derivarse de dichas acciones; esto es fundamental para el funcionamiento de la sociedad porque fomenta la confianza y la colaboración entre individuos y grupos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Adaptabilidad:

Es el mecanismo mediante el cual la organización responde a los cambios inducidos externa e internamente (Chiavenato, 2011).

Ambiente de trabajo:

Es el ambiente más cercano e inmediato a la organización (Chiavenato, 2011).

Bienestar:

La Organización Mundial de Salud define como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1946).

Desarrollo:

El desarrollo se relaciona con el aumento de la riqueza organizacional: con sus activos tangibles e intangibles (Chiavenato, 2011).

Eficiencia y eficacia:

Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos de una institución (Chiavenato, 2011).

Organizaciones:

Las organizaciones permiten a los individuos satisfacer distintos tipos de necesidades: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etcétera (Chiavenato, 2011).

Recursos humanos:

Se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones (Chiavenato, 2011).

Sistema gerencial:

Se define con los objetivos institucionales, la estructura organizacional, políticas, procedimientos y reglas de una organización (Chiavenato, 2011).

Sistema social o humano:

Se relaciona con el clima organizacional, los valores, las normas, y con la satisfacción de las necesidades personales (Chiavenato, 2011).

Visión organizacional:

Más conocida como visión del negocio, se refiere a lo que la organización desea ser en el futuro. La visión es muy inspiradora y explica por qué las personas dedican a diario la mayor parte de su tiempo al éxito de su organización (Chiavenato, 2011).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H₁: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

H₁: La autonomía personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann,

Huánuco, 2024.

H1: La consideración institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima organizacional

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1	El clima laboral fue evaluado a través de un cuestionario con escala de Likert de cinco puntos, considerando tres dimensiones: relaciones laborales (respeto, trabajo en equipo, comunicación), autonomía personal (toma de decisiones, resiliencia, responsabilidad) y consideración institucional (empatía, reconocimiento, pertenencia).	Relaciones laborales	Respeto laboral	¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?	Ordinal Escala de Likert
Clima Organizacional			Trabajo en equipo	¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?	
		Comunicación efectiva	¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?		
		Autonomía personal	Toma de decisiones	¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?	Ordinal Escala de Likert
		Resiliencia	¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas		

				y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?	
			Responsabilidad en las actividades	¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?	
		Consideración institucional	Empatía	¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?	Ordinal Escala de Likert
			Reconocimiento	¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?	
			Sentido de pertenencia	¿Con qué frecuencia experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su institución en su trabajo diario?	
Variable 2	La satisfacción laboral fue evaluado a través de un cuestionario con escala de Likert de cinco puntos, considerando tres dimensiones: Beneficios	Beneficios laborales	Crecimiento profesional	¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?	
Satisfacción Laboral			Capacitaciones	¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la	Ordinal Escala de Likert

laborales (Crecimiento profesional, capacitaciones, remuneraciones justas), Condiciones laborales (Medidas de seguridad, equipos y materiales, estabilidad laboral) y Factores motivacionales (Desempeño laboral y responsabilidad).			institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?	
		Remuneraciones justas	¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?	
	Condiciones laborales	Medidas de seguridad	¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?	Ordinal Escala de Likert
		Equipos y materiales	¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?	
		Estabilidad laboral	¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?	
	Factores motivacionales	Desempeño laboral	¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?	Ordinal Escala de Likert

Responsabilidad

¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se centró en una investigación aplicada. Esto significa que se enfocó en usar los conocimientos que se han aprendido y en poner en práctica lo que se investiga, organizando y sistematizando esas prácticas (Hernández et al., 2006).

3.1.1. ENFOQUE

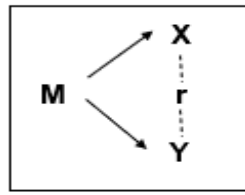
El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, ya que se buscó medir y analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. Von Neumann. En ese sentido se utilizaron métodos estadísticos para procesar y analizar los datos recopilados a través de encuestas y cuestionarios, con el fin de identificar patrones y tendencias en la relación entre las variables estudiadas (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El trabajo de investigación fue de nivel descriptivo-correlacional, la misma que se centró en la relación entre las variables estudiadas y buscó analizar, interpretar y describir los fenómenos o eventos de interés, siendo de carácter correlacional (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

El trabajo de investigación se llevó a cabo a través de un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se pretendió realizar ninguna modificación de la variable de estudio. Por lo tanto, los resultados se interpretaron de acuerdo a su naturaleza, que fueron recolectados en un momento único. Este diseño de estudio tuvo como objetivo definir las variables y evaluar cómo se relacionan en un instante específico (Hernández et al., 2014).



Donde:

M= Muestra.

X = Clima organizacional.

Y = Satisfacción laboral.

r = Relación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se refiere al conjunto de todos los elementos que tienen una característica común y que se consideran relevantes para el estudio (Hernández et al., 2014). En este caso, la población estuvo compuesta por 62 docentes que trabajan en las dos sedes de la IEP Von Neumann, quienes compartían la característica común de ser docentes de esta institución, y se consideraron relevantes para analizar el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral.

Tabla 2

Población de estudio

Descripción	Cantidad
Docentes sede Crespo Castillo	30
Docentes sede Constitución	32
Total	62

3.2.2. MUESTRA

Representa una porción de la población y consiste en un conjunto de componentes con atributos que los identifican como parte de esa población (Hernández et al. 2014).

En ese sentido, la muestra estuvo compuesta por 32 docentes de la IEP Von Neumann que trabajan en la Sede Constitución, seleccionados a través de muestreo por conveniencia. Esto implicó que fueron fáciles de acceder y entrevistar, lo que facilitó la recopilación de información para el estudio.

Tabla 3

Muestra

Descripción	Cantidad
Docentes sede constitución	32
Total	32

Criterios de inclusión

- Docentes que trabajan en la sede Constitución de la IEP Von Neumann – Huánuco 2024.
- Docentes que deseen participar de manera voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión

- Docentes que no trabajan en la sede Constitución de la IEP Von Neumann – Huánuco 2024.
- Docentes que no deseen participar de manera voluntaria en la investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- **TÉCNICA: ENCUESTA**

Para la presente investigación, se ha seleccionado la técnica de encuesta para recolectar los datos. Esta técnica se basa en un conjunto organizado y coherente de preguntas, lo que asegura la obtención de datos específicos y confiables (Hernández et al., 2014).

La encuesta se aplicó a una muestra de 32 docentes que trabajan en la IEP Von Neumann, específicamente en la Sede Constitución. Esta técnica permitió recopilar información valiosa sobre el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes.

- **INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

En esta investigación se empleó como instrumento al cuestionario. De acuerdo con la definición de Hernández et al. (2006), se define como un conjunto de cuestionamientos que están lógicamente y progresivamente estructurados en un documento.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para el proceso de datos se usó, lo siguiente:

- Se utilizó el software Excel como herramienta de apoyo para la presentación y diseño de barras.
- Software SPSS: Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la conexión entre las variables. Se recopilaron datos de cuestionarios con respuestas basadas en la escala de Likert, lo que permitió analizar y describir las variables según sus influencias y orígenes.
- WORD: Para procesar la información y la redacción del estudio.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para la recopilación de datos, primero se obtuvo la carta de aprobación correspondiente. También se verificó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y su validez a través de la evaluación de expertos. Posteriormente, se administró el instrumento a la muestra seleccionada. Los datos recogidos fueron analizados tanto de forma descriptiva como inferencial, lo cual permitió realizar interpretaciones y llegar a conclusiones. Los datos fueron representados inicialmente en Microsoft Excel y luego procesados en SPSS para generar tablas y gráficos que ilustraran los resultados. Finalmente, el análisis y las interpretaciones de estos datos se realizaron en Microsoft Word, donde se detallaron los resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 4

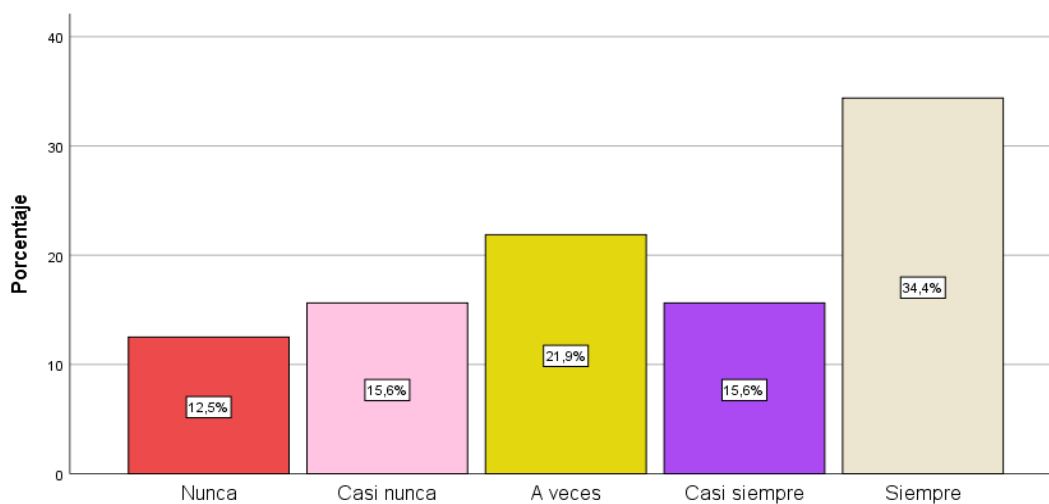
¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	5	15,6	15,6	28,1
A veces	7	21,9	21,9	50,0
Válido Casi siempre	5	15,6	15,6	65,6
Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 1

¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?



Nota. Tabla 4.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 34.4% respondió siempre, el 15.6% casi siempre, el 21.9% a veces, el 15.6% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 34.4% de los docentes indica que siempre siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo. A partir de estos resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes considera que sus aportes son valorados dentro de la institución. Aunque una proporción menor reporta experiencias menos favorables, los datos sugieren que prevalece una percepción positiva respecto al respeto hacia las contribuciones individuales. Esto indica que la gran parte de los docentes se sienten escuchados y valorados en sus interacciones profesionales.

Tabla 5

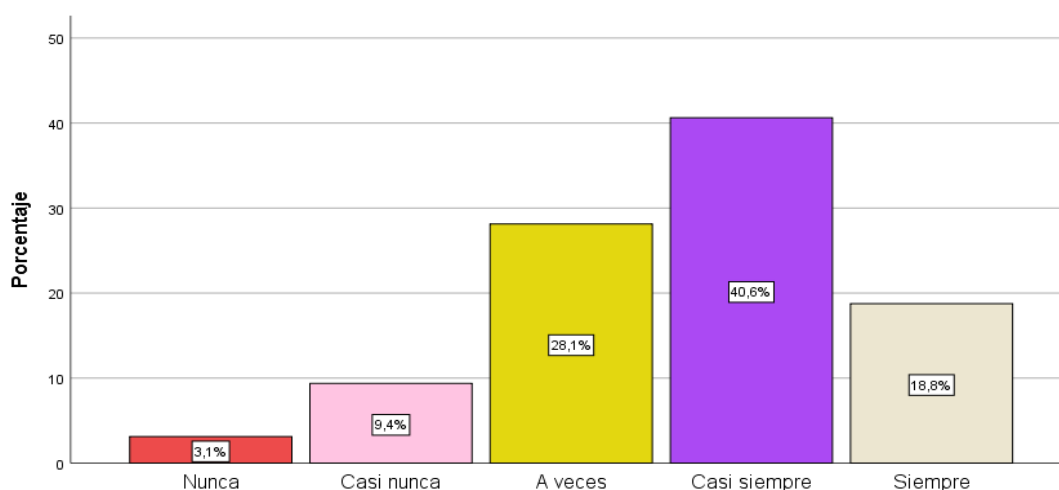
¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi nunca	3	9,4	9,4	12,5
Válido A veces	9	28,1	28,1	40,6
Casi siempre	13	40,6	40,6	81,3
Siempre	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 2

¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?



Nota. Tabla 5.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 18.8% respondió siempre, el 40.6% casi siempre, el 28.1% a veces, el 9.4% casi nunca y el 3.1% nunca. Con ello, se concluye que el 40.6% de los docentes indica que casi siempre participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo. A partir de estos resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes suele participar con regularidad en este tipo de actividades, lo que refleja un enfoque constante hacia el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza. Esto sugiere que los docentes valoran la colaboración como una herramienta importante para el desarrollo profesional y la mejora continua del proceso educativo.

Tabla 6

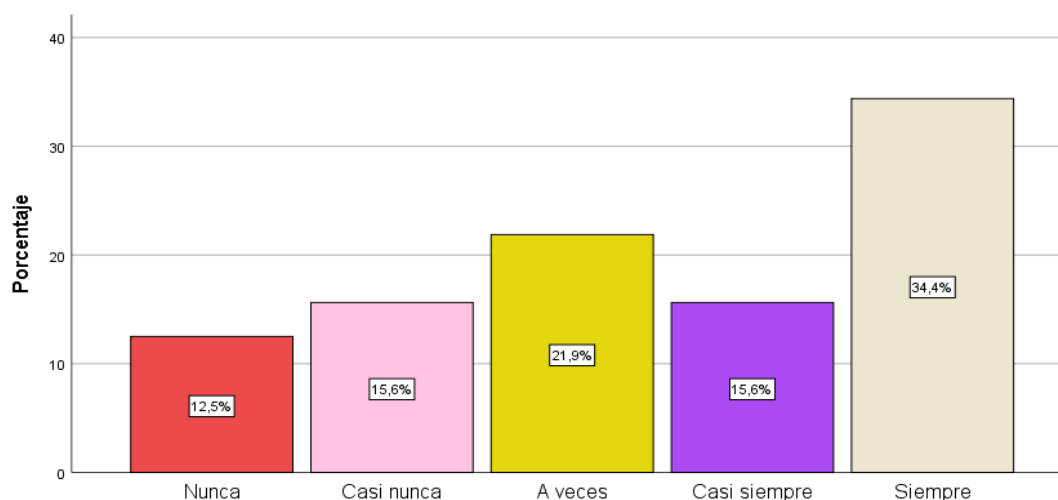
¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5
	Casi nunca	5	15,6	28,1
	A veces	7	21,9	50,0
	Casi siempre	5	15,6	65,6
	Siempre	11	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 3

¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?



Nota. Tabla 6.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 34.4% respondió siempre, el 15.6% casi siempre, el 21.96% a veces, el 15.6% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 34.4% de los docentes indica que siempre considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente. A partir de los resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes percibe que

la comunicación en su institución se da de manera clara y fluida. Esto indica que existe un entendimiento común sobre los mensajes que se transmiten, lo que favorece la cooperación y la coordinación dentro de la institución.

Tabla 7

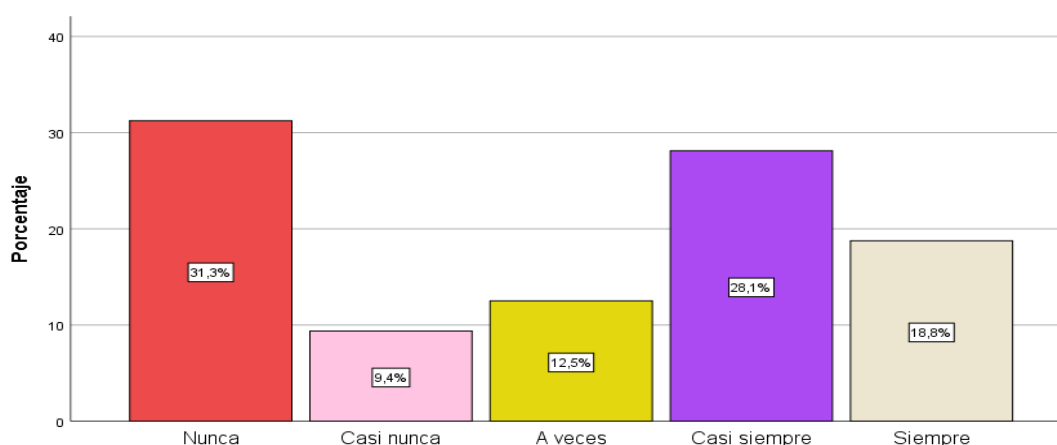
¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	31,3	31,3	31,3
Casi nunca	3	9,4	9,4	40,6
A veces	4	12,5	12,5	53,1
Válido Casi siempre	9	28,1	28,1	81,3
Siempre	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 4

¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?



Nota. Tabla 7.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 18.8% siempre, 28.1% casi siempre, 12.5% a veces, 9.4% casi nunca y el 31.3% nunca. Con ello, se concluye que el 31.3% de los docentes indican que nunca

consideran que están involucrados en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el trabajo como docente en la institución. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes no se siente involucrada en las decisiones que afectan su labor educativa, lo que podría reflejar una percepción de falta de participación o exclusión en los procesos de toma de decisiones. Esto sugiere que, a pesar de que algunos docentes consideran estar involucrados en estos procesos de manera regular, una proporción importante no experimenta una integración activa en las decisiones institucionales que impactan su trabajo diario.

Tabla 8

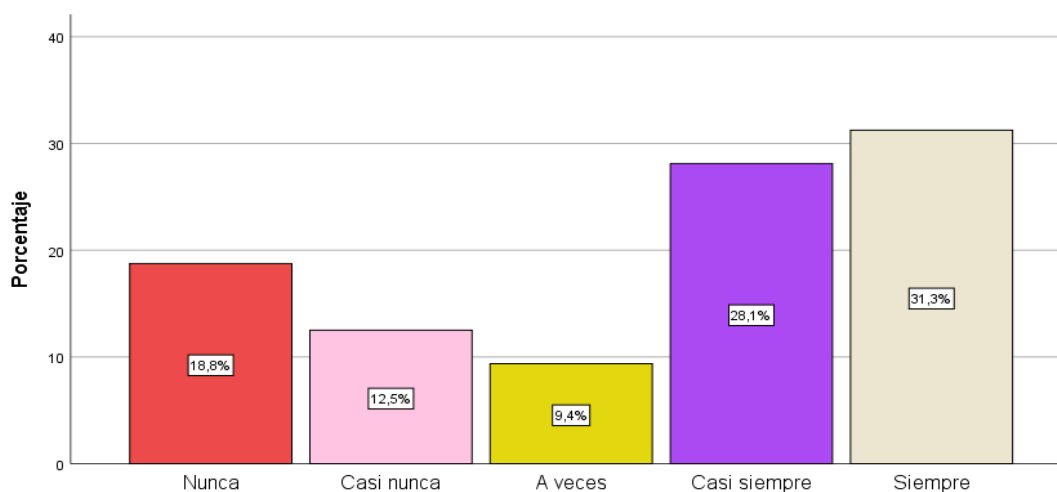
¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8
	Casi nunca	4	12,5	31,3
	A veces	3	9,4	40,6
	Casi siempre	9	28,1	68,8
	Siempre	10	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 5

¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?



Nota. Tabla 8.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.3% siempre, 28.1% casi siempre, 9.4% a veces, 12.5% casi nunca y el 18.8% nunca. Con ello, se concluye que el 31.3% de los docentes indican que consideran en que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindan apoyo a los docentes en momentos difíciles. A partir de estos resultados se puede interpretar que, aunque una parte considerable de los docentes percibe que la institución cumple con el apoyo en momentos difíciles de manera constante, también hay un porcentaje notable que considera que este apoyo es limitado o incluso inexistente. Esto podría indicar que, a pesar de que la institución ofrece mecanismos de apoyo, estos no son suficientes o no se aplican de forma consistente, lo que provoca que los docentes tengan experiencias muy diferentes en cuanto a la ayuda recibida.

Tabla 9

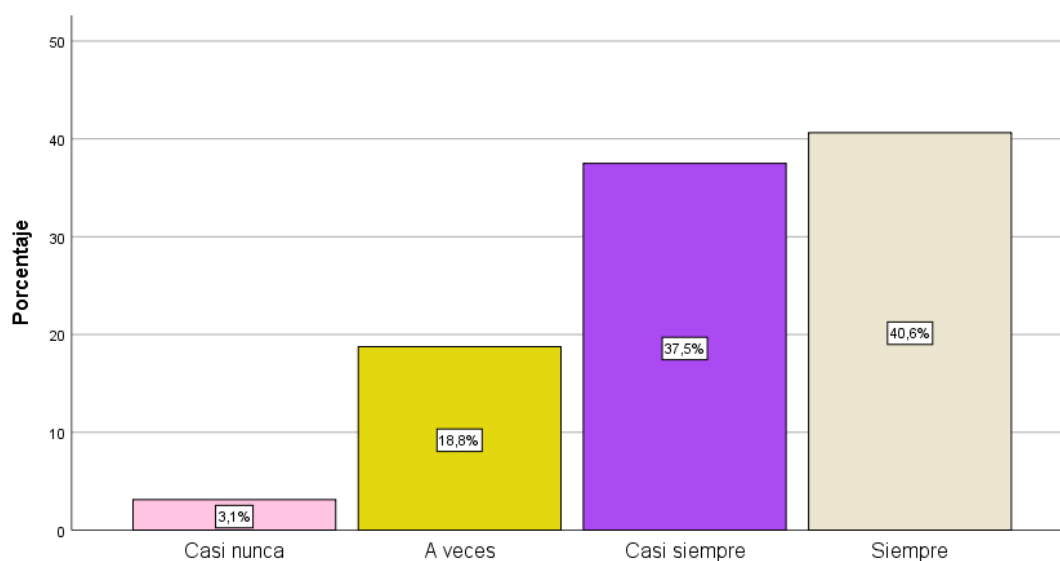
¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,1	3,1
	A veces	6	18,8	21,9
Válido	Casi siempre	12	37,5	59,4
	Siempre	13	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 6

¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?



Nota. Tabla 9.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 40.6% respondió siempre, el 37.5% casi siempre, el 18.8% a veces y el 3.1% casi nunca. Con ello, se concluye que el 40.6% de los docentes afirma actuar siempre con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo. A partir de estos resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes demuestra un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales, actuando de forma consistente en el cumplimiento de sus tareas. Este elevado porcentaje de respuestas positivas podría indicar que la responsabilidad es un valor promovido institucionalmente o que los docentes están motivados internamente para cumplir con sus funciones de manera eficiente.

Tabla 10

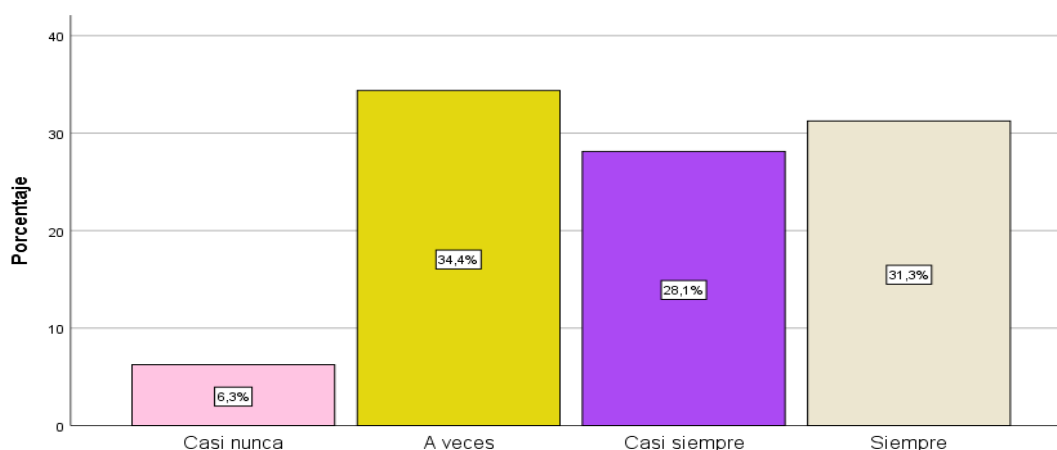
¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,3	6,3
	A veces	11	34,4	40,6
Válido	Casi siempre	9	28,1	68,8
	Siempre	10	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 7

¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?



Nota. Tabla 10.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 31.3% respondió siempre, el 28.1% casi siempre, el 34.4% a veces y el 6.3% casi nunca. Con ello, se concluye que el 34.4% de los docentes indica que a veces existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno. A partir de los resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes percibe una empatía moderada entre sus colegas, con un enfoque más

variable según la situación. Esto sugiere que, aunque en muchos casos existe un ambiente de comprensión y apoyo, hay momentos en los que este apoyo no es constante o no se experimenta de manera uniforme.

Tabla 11

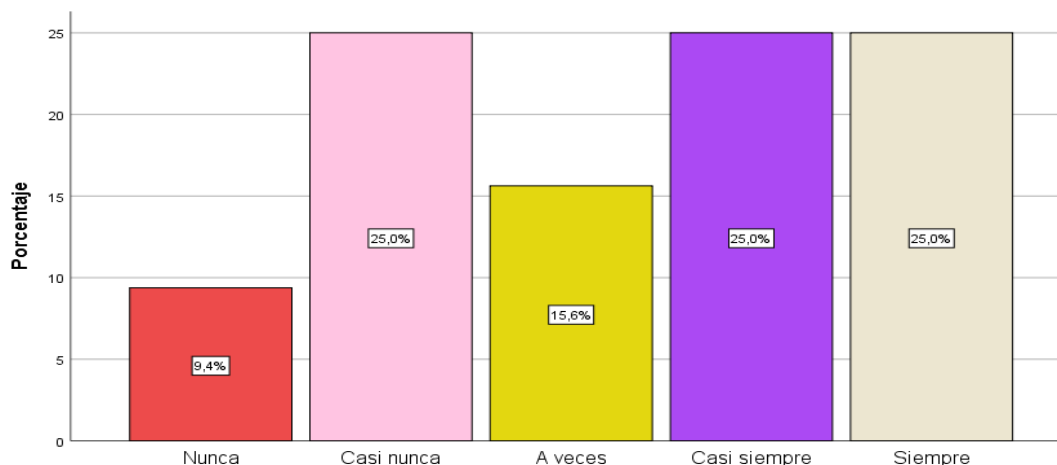
¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	9,4	9,4	9,4
Casi nunca	8	25,0	25,0	34,4
A veces	5	15,6	15,6	50,0
Válido Casi siempre	8	25,0	25,0	75,0
Siempre	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 8

¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?



Nota. Tabla 11.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 25% siempre, 25% casi siempre, 15.6% a veces 25% casi nunca y el 9.4% nunca. Con ello, se concluye que el 25% de docentes casi siempre y siempre considera que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los

docentes sienten que su trabajo es reconocido y valorado por la institución, lo que refleja una percepción positiva sobre el aprecio por su labor. También se muestra que una parte importante que no se siente tan reconocida, lo que sugiere que, aunque hay cierto reconocimiento, este no es percibido de manera constante ni por todos los docentes, lo que podría indicar áreas de mejora en la valorización de su labor dentro de la institución.

Tabla 12

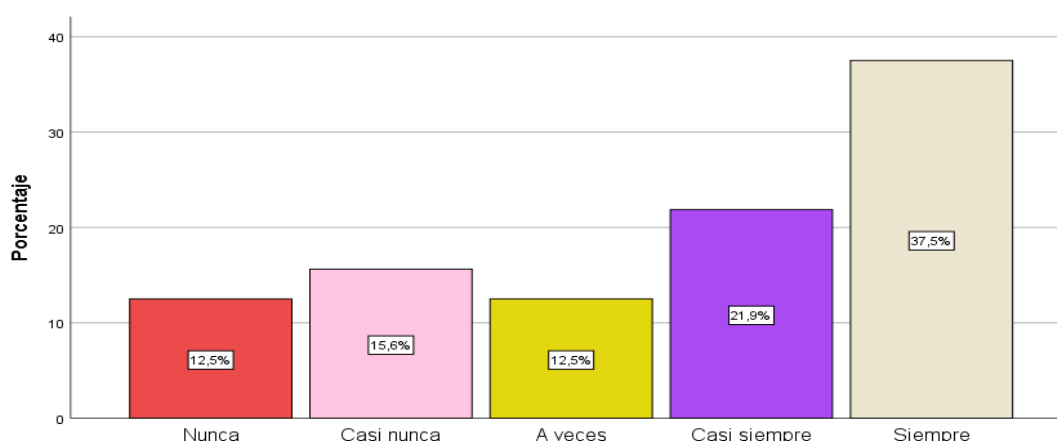
¿Con qué frecuencia experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su institución en su trabajo diario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	5	15,6	15,6	28,1
A veces	4	12,5	12,5	40,6
Válido Casi siempre	7	21,9	21,9	62,5
Siempre	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 9

¿Con qué frecuencia experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su institución en su trabajo diario?



Nota. Tabla 12.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 37.5% siempre, 21.9% casi siempre, 12.5% a veces, 15.6% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 37.5% de los docentes siempre experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su

institución en su trabajo diario. A partir de estos resultados, podemos sugerir que una parte significativa de los docentes experimenta un fuerte sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de la institución, Esto podría indicar que un número importante de docentes está alineado con los objetivos y principios de la institución, lo que puede influir positivamente en su motivación y desempeño laboral.

Tabla 13

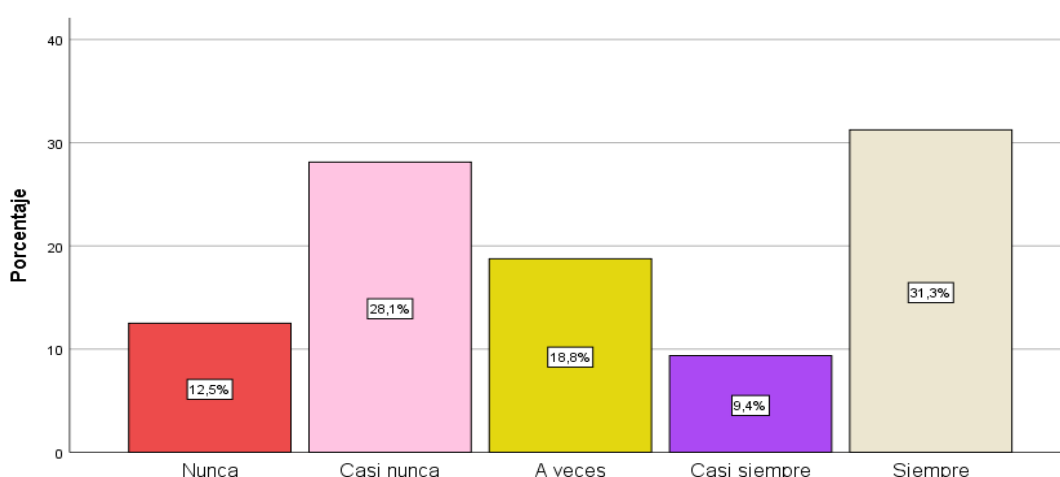
¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	9	28,1	28,1	40,6
A veces	6	18,8	18,8	59,4
Válido Casi siempre	3	9,4	9,4	68,8
Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 10

¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?



Nota. Tabla 13.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.3% siempre, 9.4% casi siempre, 18.8% a veces, 28.1% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 31.3% de los docentes indican que siempre consideran en que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y de crecimiento dentro de su ámbito laboral. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes percibe que la institución ofrece oportunidades constantes para su desarrollo profesional, lo que refleja una percepción positiva sobre las opciones de crecimiento dentro de la misma.

Tabla 14

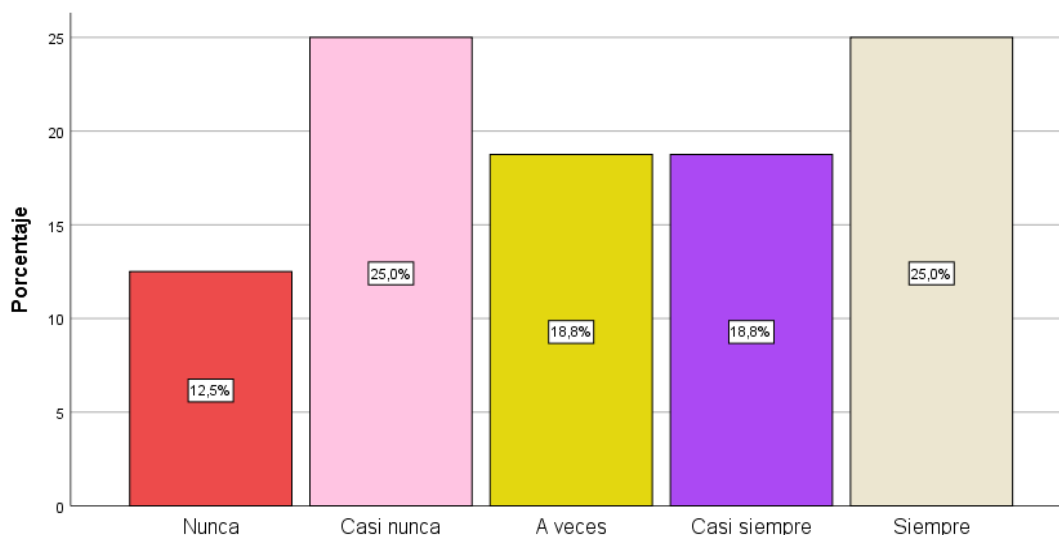
¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	4	12,5	12,5
	Casi nunca	8	25,0	37,5
	A veces	6	18,8	56,3
Válido	Casi siempre	6	18,8	75,0
	Siempre	8	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 11

¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?



Nota. Tabla 14.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 25% siempre, 18.8% casi siempre, 18.8% a veces, 25% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 25% de los docentes indican que siempre consideran en que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docentes. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes percibe las capacitaciones como una herramienta valiosa para su desarrollo profesional, ya que las consideran relevantes y útiles con regularidad. Sin embargo, también se observa que una parte considerable de los docentes no percibe estas capacitaciones de manera tan positiva, lo que sugiere que las formaciones ofrecidas no son igualmente efectivas para todos.

Tabla 15

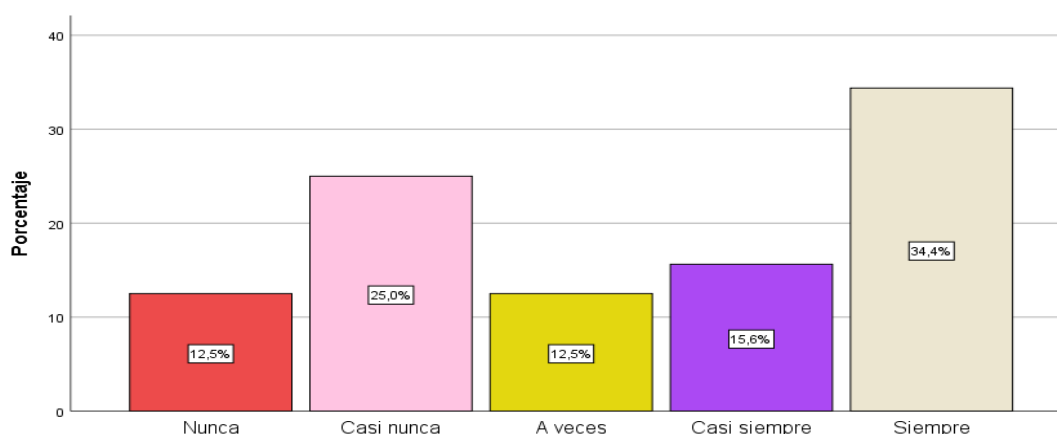
¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5
	Casi nunca	8	25,0	37,5
	A veces	4	12,5	50,0
	Casi siempre	5	15,6	65,6
	Siempre	11	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 12

¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?



Nota. Tabla 15.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 34.4% siempre, 15.6% casi siempre, 12.5% a veces, 25% casi nunca y el 12.5% nunca. Con ello, se concluye que el 34.4% de los docentes menciona que siempre está satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes se siente satisfecho con su nivel de remuneración, considerando que sus responsabilidades y dedicación son adecuadamente compensadas.

Tabla 16

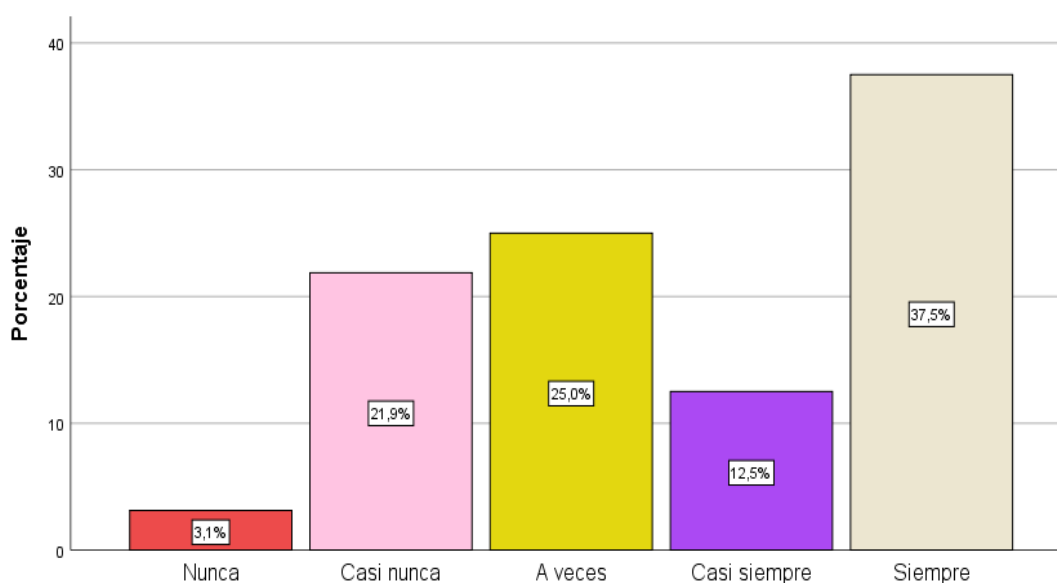
¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1
	Casi nunca	7	21,9	25,0
	A veces	8	25,0	50,0
	Casi siempre	4	12,5	62,5
	Siempre	12	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 13

¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?



Nota. Tabla 16.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 37.5% siempre, 12.5% casi siempre, 25% a veces, 21.9% casi nunca y el 3.1% nunca. Con ello, se concluye que el 37.5% de los docentes indica que siempre considera en que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes percibe que las medidas de

seguridad en la institución son adecuadas para proteger su salud y bienestar de manera constante.

Tabla 17

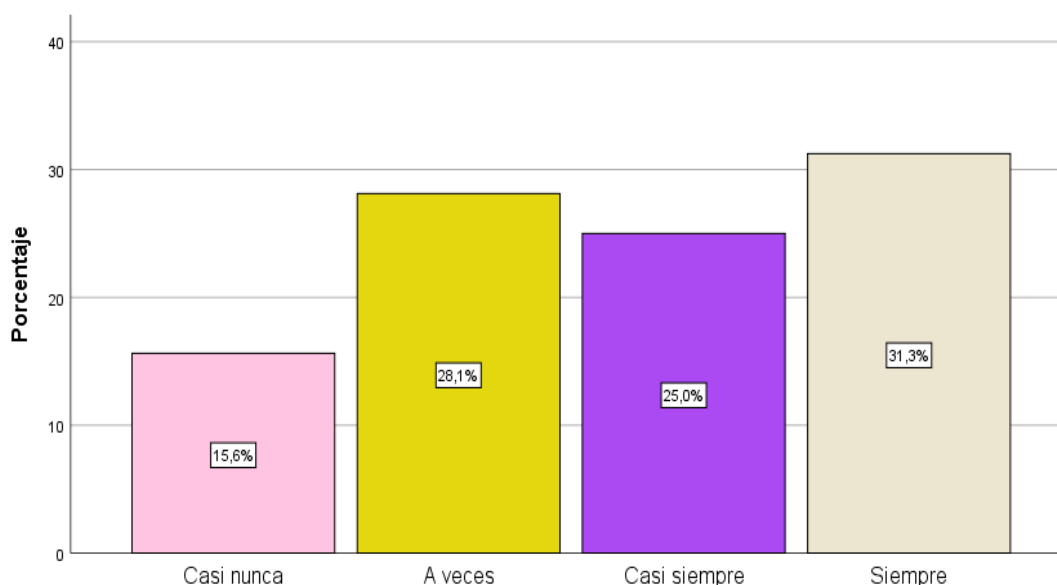
¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	15,6	15,6	15,6
	A veces	9	28,1	28,1	43,8
	Casi siempre	8	25,0	25,0	68,8
	Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 14

¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?



Nota. Tabla 17.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvo los siguientes resultados: el 31.3% siempre, 25% casi siempre, 28.1% a veces y el 15.6% casi nunca. Con ello, se concluye que el 31.3% de los docentes indica que siempre cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades

de manera efectiva. A partir de los resultados, se puede entender que una parte significativa de los docentes considera que dispone de los recursos necesarios de forma constante para realizar sus tareas con eficacia. Sin embargo, también se evidencia que un porcentaje considerable no percibe ese acceso como permanente, lo que sugiere que el abastecimiento de materiales podría no ser uniforme en toda la institución.

Tabla 18

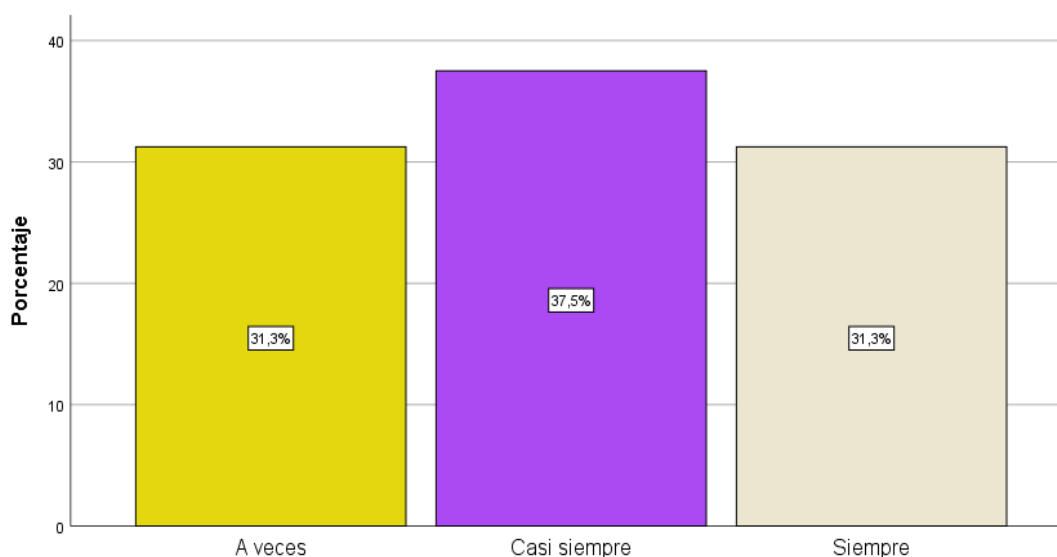
¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	31,3	31,3	31,3
	Casi siempre	12	37,5	37,5	68,8
	Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 15

¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?



Nota. Tabla 18.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 31.3% respondió siempre, el 37.5% casi siempre y el 31.3% a veces. Con ello, se concluye que el 37.5% de los docentes indica que casi siempre siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo. A partir de los resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes percibe su empleo como una fuente de estabilidad y seguridad laboral de manera constante o casi constante. Esto sugiere que los docentes se sienten relativamente seguros respecto a su permanencia en la institución, aunque esta percepción podría variar según su experiencia individual.

Tabla 19

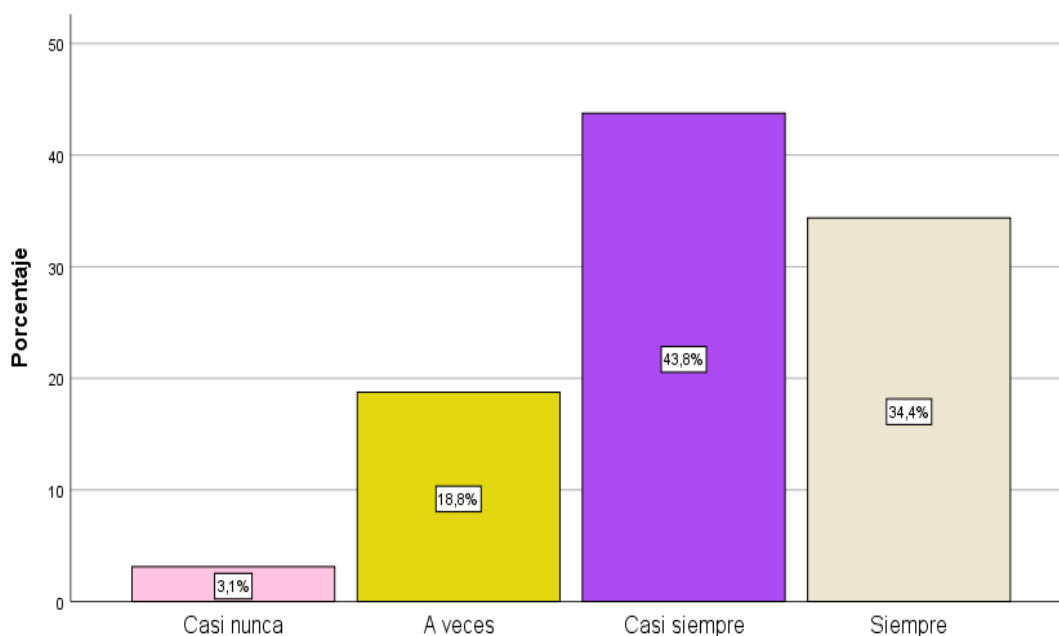
¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,1	3,1
	A veces	6	18,8	21,9
Válido	Casi siempre	14	43,8	65,6
	Siempre	11	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 16

¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?



Nota. Tabla 19.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 34.4% respondió siempre, el 43.8% casi siempre, el 18.8% a veces y el 3.1% casi nunca. Con ello, se concluye que el 43.8% de los docentes indica que casi siempre su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución. A partir de los resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes percibe que su desempeño tiene un impacto positivo y constante en la mejora de la institución. Esto sugiere que los docentes se sienten conscientes de su contribución en el proceso de mejora continua, lo que refleja un fuerte compromiso con su labor y con el desarrollo institucional.

Tabla 20

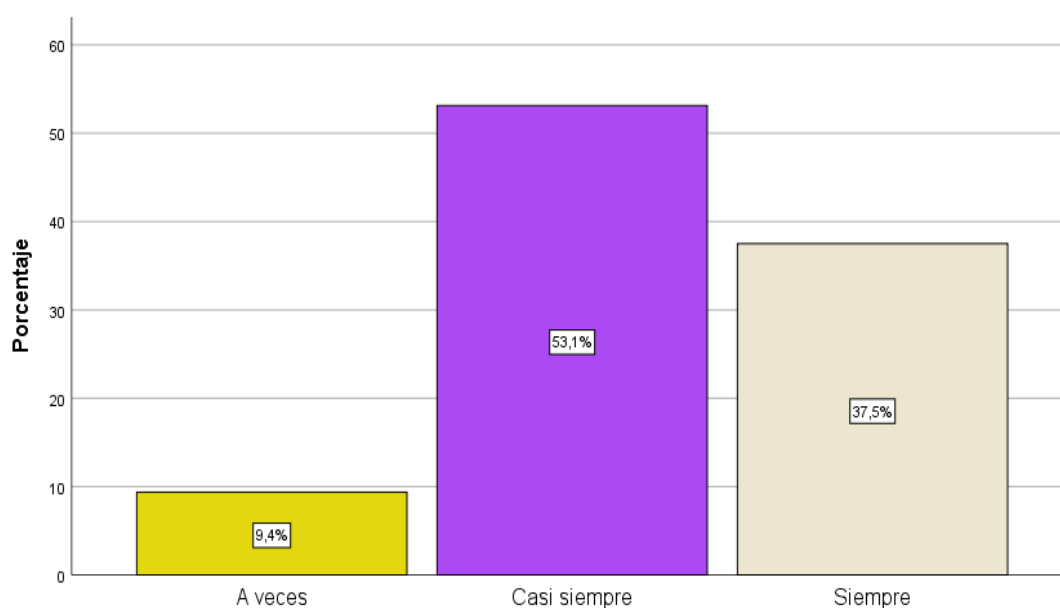
¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	9,4	9,4	9,4
	Casi siempre	17	53,1	53,1	62,5
	Siempre	12	37,5	37,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 17

¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?



Nota. Tabla 20.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Ante la interrogante, se obtuvieron los siguientes resultados: el 37.5% respondió siempre, el 53.1% casi siempre y el 9.4% a veces. Con ello, se concluye que el 53.1% de los docentes indica que casi siempre considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa. A partir de los resultados, se puede interpretar que una parte significativa de los docentes percibe que cumple con sus responsabilidades de manera constante o casi constante. Esto sugiere que los docentes tienen

un alto sentido de responsabilidad hacia sus obligaciones dentro de la institución.

Tabla 21

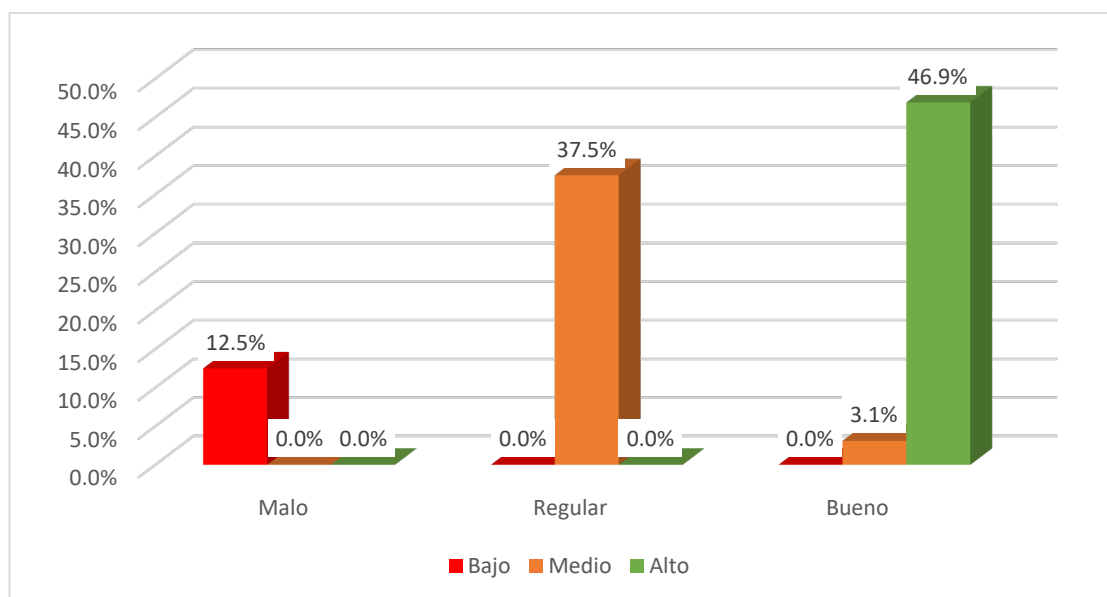
Tabla cruzada entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024

Variables	Nivel	Clima organizacional						Total	
		Malo		Regular		Bueno		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Satisfacción laboral	Bajo	4	12.5	0	0.0	0	0.0	14	43.8
	Medio	0	0.0	12	37.5	1	3.1	13	40.6
	Alto	0	0.0	0	0.0	15	46.9	5	15.6
Total		4	12.5	12	37.5	16	50.0	32	100.0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 18

Figura cruzada entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.



Nota. Tabla 21.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según la tabla cruzada se observa, que el 46.9% de los docentes perciben un clima organizacional bueno y, a la vez, experimentan un alto nivel de satisfacción laboral. Por otro lado, el 37.5% de los docentes reporta un clima organizacional regular, asociado con un nivel medio de satisfacción laboral. En contraste, un 12.5% presenta un clima organizacional malo junto

con una baja satisfacción laboral. Estos resultados determinan que sí existe un nivel alto y bueno entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, evidenciando que, a mejores condiciones de clima laboral, mayor es la satisfacción de los trabajadores.

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 22

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	,699	32	,101
Satisfacción Laboral	,764	32	,082

Nota. Software estadístico SPSS.

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de normalidad a través Shapiro-Wilk para las variables clima organizacional y satisfacción laboral indican que ambas variables presentan una distribución cercana a la normal. En ambos casos, el valor de sig. es mayores a 0,05 es decir, 0,101 para clima organizacional y 0,082 para satisfacción laboral, lo que indica que los datos siguen una distribución normal. Dado que los datos cumplen con los supuestos de normalidad, se puede proceder con el análisis de correlación de Pearson para la contrastación de las hipótesis.

4.3. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Tabla 23

Correlación de la hipótesis general

		Clima organizacional	Satisfacción de los docentes
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Satisfacción de los docentes	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Software estadístico SPSS.

INTERPRETACIÓN

A nivel de la hipótesis general, se obtuvo una significancia de 0.000, lo que indica que es menor al valor de p (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula. A través de la correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.759, se establece una correlación positiva, confirmando la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

4.3.1. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

H0: Las relaciones laborales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Tabla 24*Correlación de la hipótesis específica N°1*

		Clima organizacional	Satisfacción de los docentes
Relaciones laborales	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Satisfacción de los docentes	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Nota. Software estadístico SPSS.

INTERPRETACIÓN

A nivel de la hipótesis específica N°1, se obtuvo una significancia de 0.000, lo que indica que es menor al valor de p (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula. A través de la correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.785, se establece una correlación positiva, confirmando la existencia de una relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes.

4.3.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1: La autonomía personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

H0: La autonomía personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Tabla 25*Correlación de la hipótesis específica N°2*

		Clima organizacional	Satisfacción de los docentes
Autonomía personal	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Satisfacción de los docentes	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Nota. Software estadístico SPSS.

INTERPRETACIÓN

A nivel de la hipótesis específica N°2, se obtuvo una significancia de 0.000, lo que indica que es menor al valor de p (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula. A través de la correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.791, se establece una correlación positiva, confirmando la existencia de una relación entre la autonomía personal y la satisfacción laboral de los docentes.

4.3.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H1: La consideración institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

H0: La consideración institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.

Tabla 26*Correlación de la hipótesis específica N°3*

		Clima organizacional	Satisfacción de los docentes
Consideración institucional	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Satisfacción de los docentes	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Nota. Software estadístico SPSS.

INTERPRETACIÓN

A nivel de la hipótesis específica N°3, se obtuvo una significancia de 0.000, lo que indica que es menor al valor de p (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula. A través de la correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.691, se establece una correlación positiva, confirmando la existencia de una relación entre la consideración institucional y la satisfacción laboral de los docentes.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- Al respecto de la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. El análisis de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.759, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas. Este hallazgo se alinea con la investigación de Hidalgo (2022), quien en su estudio sobre la Universidad de Huánuco concluyó que un buen clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral, lo cual fue respaldado por una prueba de Chi cuadrado ($X^2 = 4.889$; $p = 0.558$). Esta coincidencia no es casual, ya que ambos estudios reflejan cómo un entorno laboral adecuado puede fortalecer la percepción positiva del trabajador respecto a su lugar de trabajo. Esto se explica desde la teoría: Uribe (2014) define el clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores que describen y distinguen a una organización. Bajo esta premisa, si dichas características son favorables como apoyo del liderazgo, buen trato y condiciones laborales adecuadas, es natural que generen mayores niveles de satisfacción. Complementariamente, Robbins y Judge (2013) sostienen que la satisfacción laboral proviene de una evaluación positiva del entorno de trabajo, incluyendo factores como la supervisión, las oportunidades de crecimiento y el compañerismo. Por ello, los resultados obtenidos en esta investigación no solo corroboran estudios previos, sino que también validan la hipótesis general, al demostrar que un clima organizacional favorable influye directamente en el nivel de satisfacción de los colaboradores de la institución.
- Al respecto de la hipótesis específica 1: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. El análisis de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.785, indicando una correlación positiva fuerte entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes.

Este resultado coincide con la investigación de León (2020), quien en su estudio sobre el Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad de Huánuco reportó que la dimensión relaciones laborales presentó un valor relacional de 0.836, reflejando una relación muy alta entre las interacciones interpersonales y la satisfacción laboral. Ambos estudios destacan la relevancia de la comunicación, el apoyo mutuo entre colegas y el trabajo en equipo como elementos clave para generar un entorno laboral armónico y satisfactorio. Esta relación puede explicarse desde la teoría de Galán (2022), quien sostiene que la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados están directamente influenciadas por la calidad de las relaciones laborales, ya que estas no solo determinan las condiciones de trabajo, sino también el clima organizacional. En consecuencia, el presente estudio valida la hipótesis específica, al confirmar que una adecuada interacción entre los miembros del personal docente contribuye de manera significativa a su bienestar y satisfacción en el entorno institucional.

- Al respecto de la hipótesis específica 2: La autonomía personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. El análisis de correlación de Pearson dio un valor de 0.791, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Este resultado se conecta con la investigación de Falcón (2023), quien, en el contexto de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles de Yacus, evidenció también una correlación fuerte entre el clima organizacional y la calidad del servicio ($r = 0.680$), resaltando la importancia de factores como la autonomía en el desempeño laboral. Aunque su estudio se centró en calidad del servicio, sus hallazgos refuerzan la idea de que un entorno que fomente la autonomía personal influye positivamente en el bienestar del trabajador. En ese sentido, Vived (2011) define la autonomía como la habilidad de una persona para llevar una vida lo más satisfactoria e independiente posible, actuando de acuerdo con sus propios deseos, intereses y habilidades. Bajo este enfoque, los resultados del presente estudio validan la hipótesis específica, demostrando que cuando los docentes sienten que tienen control sobre sus decisiones y funciones laborales, su nivel de satisfacción

aumenta, impactando de forma positiva en su motivación y compromiso institucional.

- Al respecto de la hipótesis específica 3: La consideración institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. El análisis de correlación de Pearson reveló un valor de 0.691, lo que indica una correlación positiva moderada entre la percepción de consideración institucional y la satisfacción laboral. Este resultado guarda coherencia con la investigación de Carhuavilca (2021), quien en su estudio realizado en la UGEL Chiclayo reportó una correlación de 0.822 entre clima organizacional y satisfacción, destacando que un ambiente laboral positivo y valorativo potencia significativamente el bienestar del colaborador. En ese mismo sentido, Harf y Azzerboni (2023) sostienen que la consideración institucional implica el liderazgo del director y la promoción de un entorno motivador, donde la participación de toda la comunidad educativa, la autoevaluación y la valoración del personal son esenciales para generar un clima positivo. Bajo este enfoque, los resultados del presente estudio validan la hipótesis específica 3, al confirmar que cuando los docentes se sienten escuchados, valorados y partícipes en los procesos institucionales, su nivel de satisfacción laboral mejora considerablemente, repercutiendo también en la calidad de su desempeño y compromiso institucional.

CONCLUSIONES

- Se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, con un coeficiente de correlación de 0.759 y una significancia de 0.000, lo que confirma la hipótesis de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Este hallazgo refleja que un ambiente de trabajo saludable y positivo, caracterizado por buenas relaciones laborales y una comunicación eficiente, contribuye directamente a una mayor satisfacción laboral entre los docentes. Los resultados de la Tabla 6 respaldan esta relación, ya que la mayoría de los docentes considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo es generalmente clara. Esto indica que existe un entendimiento común sobre los mensajes que se transmiten, lo que favorece la cooperación y la coordinación dentro de la institución. Dado que una comunicación efectiva es un componente esencial del clima organizacional, estos hallazgos sugieren que un clima organizacional donde la comunicación fluye de manera clara y efectiva contribuye significativamente a la satisfacción laboral. De esta manera la comunicación efectiva es un factor importante para mantener un entorno laboral satisfactorio.
- Se determinó que las relaciones laborales están positivamente relacionadas con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, con un coeficiente de correlación de 0.785 y una significancia de 0.000, lo que confirma la hipótesis de que existe una relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en docentes, lo que demuestra que un ambiente de respeto y trabajo en equipo contribuye directamente a una mayor satisfacción entre los docentes. Los resultados de la Tabla 4 respaldan esta correlación, ya que la mayoría de los docentes reportan sentirse respetados por sus colegas y superiores en el entorno laboral, lo cual refuerza la idea de que el respeto mutuo y la colaboración son fundamentales para el bienestar y la satisfacción de los docentes. Esta relación positiva sugiere que un ambiente de trabajo basado en el respeto y la valoración mutua está

estrechamente vinculado a un mayor compromiso y satisfacción por parte de los docentes.

- Se evaluó la relación entre la autonomía personal y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.791 y una significancia de 0.000, lo que confirma que existe una relación significativa entre la autonomía personal y la satisfacción laboral de los docentes. Este hallazgo demuestra que la autonomía personal está directamente relacionada con una mayor satisfacción laboral. Los resultados de la Tabla 9 afirman que la mayoría de los docentes se sienten comprometidos con sus responsabilidades laborales y actúan de manera constante en las actividades asignadas. Este comportamiento refleja que los docentes tienen que los docentes, al tener un grado de autonomía en su labor, se sienten más motivados y satisfechos, lo que, a su vez, incrementa su satisfacción laboral. De esta manera, se valida que la autonomía personal es un factor clave para el bienestar y rendimiento de los docentes en el entorno educativo.
- Se describió la relación entre la consideración institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.691 y una significancia de 0.000, lo que confirma una relación significativa entre la consideración institucional y la satisfacción laboral de los docentes. Este hallazgo demuestra que la consideración institucional está estrechamente vinculada con una mayor satisfacción laboral. Los resultados de la Tabla 12 refuerzan esta relación, ya que una parte significativa de los docentes experimenta un fuerte sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de la institución. Esto indica que los docentes, al sentirse alineados con los principios de la institución, se sienten más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que incrementa su satisfacción laboral. Por lo tanto, se confirma que la consideración institucional influye positivamente en la satisfacción de los docentes.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la I.E.I.P. Von Neumann, fortalecer el clima organizacional mediante la implementación de reuniones periódicas entre los docentes y el personal administrativo, creando espacios donde se pueda compartir información y resolver inquietudes. Esta mejora en la comunicación contribuirá directamente al bienestar de los docentes y potenciará el clima organizacional, incrementando su satisfacción laboral.
- Se recomienda al director de la I.E.I.P. Von Neumann, fomentar una cultura de respeto y colaboración entre los docentes. Esto puede lograrse a través de actividades que promuevan el trabajo en equipo, como talleres de integración y proyectos conjuntos entre diferentes áreas. Un ambiente de respeto mutuo potenciará la motivación, el compromiso y la satisfacción de los docentes.
- Se recomienda al director de la I.E.I.P. Von Neumann brindar mayores oportunidades para que los docentes participen en la toma de decisiones relacionadas con su práctica pedagógica, así como fomentar la implementación de nuevas metodologías. Promover un entorno institucional que respalde la innovación y la autonomía docente contribuirá a mejorar tanto su satisfacción laboral como su desempeño profesional.
- Se recomienda al director de la I.E.I.P. Von Neumann, reforzar la alineación con la misión y valores institucionales, mediante actividades que refuercen este sentido de pertenencia, como talleres de integración de la misión institucional en el día a día educativo y encuentros donde se discutan los objetivos comunes. Al sentirse alineados con los principios de la institución, los docentes estarán más motivados y comprometidos con su labor, lo que mejorará su satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcedo, L. (2018). *El clima organizacional y la calidad de la satisfacción laboral de los docentes de la i.e. peruano alemán. Huánuco 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5423>
- Álvarez, S. (2011). *Derechos fundamentales y protección de datos genéticos*. Editorial Dykinson. https://www.google.com.pe/books/edition/Derechos_fundamentales_y_protecci%C3%B3n_de/vQVs7UiVu3UC?hl=es-419&gbpv=1
- Amaral, A. (2022). *Capacitación docente para el cambio educativo*. Editorial Dialéctica. https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_docente_para_el_cambio_edu/niFaEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=0
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. https://www.google.com.pe/books/edition/El_trabajo_en_equipo/3X9ap9zweMAC?hl=es-419&gbpv=0
- Appiah, A. (2007). *La ética de la identidad* (1ª ed.). Editorial Katz. https://www.google.com.pe/books/edition/La_%C3%A9tica_de_la_identidad/C9WKYvwGsHMC?hl=es-419&gbpv=1
- Blanch, J. M., Espuny, M. J., Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Editorial UOC. https://www.google.com.pe/books/edition/Teor%C3%ADa_de_las_relaciones_laborales/5ign84vqC7YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=relaciones+laborales&printsec=frontcover
- Bohlander, G., Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). Editorial Cengage Learning. https://www.academia.edu/43559723/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_14ed_Bohlander_George_Snell_Scott
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED. <https://www.google.com.pe/books/edition/GESTI%C3%93N ESTRAT>

%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL/7ICxCwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

- Carhuavilca, I. (2021). *Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL Chiclayo, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/8658>
- Cersso, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una institución pública* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100376>
- Chiang, M., Martin, M. y Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas. https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_entre_el_clima_organizacional/v_sFY1XRFaIC?hl=es-419&gbpv=0
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano, el capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Cisneros, W., Sandoval, J. y Barba, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a distancia de una Universidad Privada en Lima. *Revista Paidagogo*, 2(2). <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/31>
- Cruz, C. (2018). *Resiliencia: Cómo desarrollar la fuerza mental para superar cualquier situación difícil y vivir una vida mejor*. Editorial Planeta. <https://www.google.com.pe/books/edition/Resiliencia/WC80EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0&kptab=morebyauthor>
- Diaz, Y. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86066/Diaz_GYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Drucker, P., Hammond, J., Raiffa, H., Argyris, C. (2007). *La toma de decisiones*. Editorial Deusto.

https://www.google.com.pe/books/edition/La_toma_de_decisiones/XIRm7pObjyWC?hl=es-419&gbpv=1

Durán, A. (2018). Trabajo en equipo (1ª ed.). Editorial Elearning S.L.

https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/GG12DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación Tumbes. *Revista ECA Sinergia*, 40 11(3), 19-28.

<https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/html/>

Falcon, A. (2023). *Clima organizacional y servicio de calidad de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles de Yacus 2022* [Tesis de maestría, Universidad Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bd459f11-c952-4b9d-942a-cf9d18c8724b/content>

Fernández, G. (2019). *El concepto de responsabilidad*. (1ª ed.). Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3835/9.PDF>

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica.

Espíritu Emprendedor TES, 4(3), 65-76.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fernández-Bedoya. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica.

Revista Espíritu Emprendedor TES, 4(4), 65-76.

file:///C:/Users/User/Downloads/207-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717.pdf

- Galán, A. (2022). *La enseñanza de las Relaciones Laborales*. (2022). Editorial de la Universidad de Huelva. https://www.google.com.pe/books/edition/La_ense%C3%B1anza_de_las_Relaciones_Laborales/PvBYEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Gan, F. (2013). *Clima laboral*. Editorial Díaz de Santos, S.A. https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_laboral/bSSMoQ-2pwIC?hl=es-419&gbpv=1
- García, M. (2019). *El arte de la empatía: Aprende del poder de tu sensibilidad*. (1ª ed.). Editorial Amat. https://www.google.com.pe/books/edition/El_arte_de_la_empat%C3%ADa/0rm9DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Gento, S. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total: (configuración de un modelo organizativo)*. Editorial La Muralla. https://www.google.com.pe/books/edition/Instituciones_educativas_para_la_calidad/d4A2AhYOKFYC?hl=es-419&gbpv=0
- Giusti, M. (2017). *El paradigma del reconocimiento en la ética contemporánea: Un debate en curso*. Editorial de la PUCP. https://www.google.com.pe/books/edition/El_paradigma_del_reconocimiento_en_la_%C3%A9/w6DNDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- González, S. (2018). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes universitarios colombianos. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18). 797-826. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23956>
- Harf, R., Azzerboni, D. (2023). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Editorial Noveduc. https://www.google.com.pe/books/edition/Conduciendo_la_escuela/BFAEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Harvard Business School Publishing Corporation (2006). *Toma de decisiones: Para conseguir mejores resultados*. Editorial Deusto. https://www.google.com.pe/books/edition/Toma_de_decisiones/ab58g9_Z5CoC?hl=es-419&gbpv=0

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a08.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera, M. (2021). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior. Caso: Universidad Estatal Amazónica* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33797>
- Hidalgo, K. F. L. (2022). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Huánuco* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3654/Hidalgo%20Bacigalupo%2c%20Keler%20Franco%20Luciano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juárez, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Editorial Patria. https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_de_la_Compensaci%C3%B3n_Suel/i_HhBAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- León, C. A. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad de Huánuco-2018* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2793/Le%c3%b3n%20Moreno%2c%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Llompart, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Editorial La Ley.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_Salario_Concepto_Estructura_Y_Cuant%C3%AD/WNHY9P2-ULEC?hl=es-419&gbpv=1
- Mapcal, M. (1996). *Gestión y motivación del personal*. Editorial Díaz de Santos.
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_y_motivaci%C3%B3n_del_personal/ZN19GCrrhgYC?hl=es-419&gbpv=0
- Marchan Preciado, T. K. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102302>
- Martínez, G. (2022). *Códigos éticos, de conducta, buen gobierno y transparencia (2 vol.)*. Editorial BOE.
https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3digos_%C3%A9ticos_de_conducta_buen_gobier/_ouZEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- McAdam, E., Lang, P. (2016). *Trabajo apreciativo en colegios: Cómo construir las futuras comunidades*. Editorial Universidad Central.
https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_apreciativo_en_colegios/Blx-DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Meli, C. (2020). *Como tratar con la gente en el trabajo*. Editorial Tektime.
https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_tratar_con_la_gente_en_el_trabajo/c2zsDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Molina, R. (2021). *La escuela desconcertada: Reflexiones de un trabajador seglar en la escuela católica*. Editorial PPC.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_escuela_desconcertada/aic5EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Montalvo, G. y Plasencia, R. (2015). *La motivación, Comportamiento Organizacional*. Editorial UNLP.
https://www.google.com/search?q=About+https://www1.ing.unlp.edu.ar/catedras/P0762/descargar.php?secc%3D0%26id%3DP0762%26id_i

nc%3D42893&tbm=ilp&ctx=atr&sa=X&ved=2ahUKEwj3gNTV05-
JAXUXsJUCHXdqAIYQv5AHegQIABAD

- Montoya, P., Beïio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Moya, L. (2018). *La empatía: Entenderla para entender a los demás* (1ª ed.). Editorial Plataforma.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_empat%C3%ADa/MPakDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Organización Mundial de la Salud. (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Ginebra: OMS.
- Pérez, A., Barquín, J., Angulo, J. (1999). *Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica*. Editorial Akal.
https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_profesional_del_docente_Pol%C3%ADD1z9b1HI3NgC?hl=es-419&gbpv=0
- Pico, V. (2020). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador]. Repositorio Institucional UTEG.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1497>
- Ponce, L., Ruelas, M. y Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). Editorial Pearson.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sánchez, J. y Rojas, I. (2020). *Micropolítica en las instituciones educativas*. Editorial Unimagdalena.

https://www.google.com.pe/books/edition/Micropol%C3%ADtica_en_la_s_instituciones_educ/En4qEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Siebert, A. (2007). *La resiliencia: Construir en la adversidad*. Editorial Alienta.

https://www.google.com.pe/books/edition/La_resiliencia/aeHVP8HeNOoC?hl=es-419&gbpv=1

Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.

https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_personal/CJhlsrSulMUC?hl=es-419&gbpv=0

Sotelo, J. y Arrieta, D. (2018). *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. Editorial UJED.

https://www.google.com.pe/books/edition/El_capital_humano_y_su_impacto_en_la_cal/uB_LDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=clima+organizacional&pg=PA106&printsec=frontcover

Storchi, L. (2022). *El Poder De La Comunicación Efectiva: Una Guía Para Construir Relaciones Sólidas A Través De La Comunicación*. Editorial Libraya.

https://www.google.com.pe/books/edition/El_Poder_De_La_Comunicaci%C3%B3n_Efectiva/cl3qEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Uribe, J. F. (2014). *Clima organizacional*. Editorial El Manual Moderno.

https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_y_ambiente_organizational/UuYhCQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Velasco, T. (2021). *Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bombero* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32460>

Vidal-Chamorro, R. I., Martel-Carranza, C. P. y Torero-Solano, N. Z. (2021). La gestión pública y el presupuesto por resultados de la Dirección Regional de Educación Huánuco. *Revista Gaceta Científica*, 7(3), 115-120. https://www.researchgate.net/profile/Christian-Martel-Carranza/publication/354619780_La_gestion_publica_y_el_presupuesto_por_resultados/links/640d4746a1b72772e4ee6011/La-gestion-publica-y-el-presupuesto-por-resultados.pdf

Vidorreta, C. (1984). La organización de los recursos en los centros escolares. Editorial Graó. <https://educar.uab.cat/article/view/v6-vidorreta/589>

Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Editorial Prensas Universitarias de Zaragoza. https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_sociales_autonom%C3%ADa_personal/tYT1DAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Fabian Moya, X. T. (2026). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://>

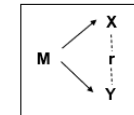
ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.I.P VON NEUMANN, HUÁNUCO, 2024”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo las relaciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024? ¿Cómo la autonomía personal se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024? ¿Cómo la consideración institucional se relaciona con la satisfacción</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Analizar cómo las relaciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. Evaluar cómo la autonomía personal se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. Describir cómo la consideración institucional se relaciona con la</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Las relaciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. La autonomía personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann, Huánuco, 2024. La consideración institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la</p>	<p>Variable 1 • Clima organizacional Dimensiones - Relaciones laborales. - Autonomía personal. - Consideración institucional</p> <p>Variable 2 • Satisfacción laboral Dimensiones - Beneficios laborales. - Consideraciones laborales. - Factores motivacionales.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada. Enfoque Cuantitativo. Alcance o nivel Descriptivo - Correlacional Diseño No experimental de corte transversal.</p>	<p>Población: 62 docentes que laboran en las dos sedes de la I.E.I.P Von Neumann.</p> <p>Muestra: 32 docentes de la I.E.I.P Von Neumann. Sede Constitución.</p>



laboral de los docentes
de la I.E.I.P. Von
Neumann, Huánuco,
2024?

satisfacción laboral de los
docentes de la I.E.I.P. Von
Neumann, Huánuco, 2024.

I.E.I.P. Von Neumann,
Huánuco, 2024.

ANEXO 2

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado(a) docente, se presenta a continuación el cuestionario del Proyecto de Investigación titulado **“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la IEIP Von Neumann, Huánuco, 2024”**, el cual forma parte de los requisitos para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Su participación es fundamental, por lo que le solicita su colaboración a través de respuestas voluntarias, discretas y anónimas para este estudio. Se agradece de antemano la valiosa contribución.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) de acuerdo a la pregunta y responde de manera adecuada y ordenada.

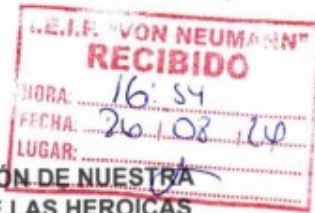
Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

ÍTEM	PREGUNTA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
RELACIONES LABORALES						
1	¿Con qué frecuencia siente que sus colegas y superiores respetan sus opiniones y contribuciones en el entorno educativo?					
2	¿Con qué frecuencia participa en actividades colaborativas con sus colegas docentes para optimizar el proceso educativo?					
3	¿Con qué frecuencia considera que la comunicación entre el personal docente y administrativo de su institución es clara y eficiente?					
AUTONOMÍA PERSONAL						
4	¿Considera que está involucrado en el proceso de toma de decisiones relacionadas con su trabajo como docente en la institución?					
5	¿Considera usted que la institución es capaz de gestionar situaciones adversas y brindar apoyo a los docentes en momentos difíciles?					
6	¿Con qué frecuencia actúa con responsabilidad en las actividades asignadas en su trabajo?					

CONSIDERACIÓN INSTITUCIONAL					
7	¿Considera usted que existe un ambiente empático entre los miembros del personal docente para comprender y apoyar las necesidades individuales de cada uno?				
8	¿Considera usted que su labor como docente es reconocida y valorada por la institución educativa?				
9	¿Con qué frecuencia experimenta un sentido de pertenencia hacia la misión, visión y valores de su institución en su trabajo diario?				
BENEFICIOS LABORALES					
10	¿Considera usted que la institución brinda oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de su ámbito laboral?				
11	¿Con qué frecuencia considera que las capacitaciones ofrecidas por la institución son relevantes y útiles para mejorar sus habilidades profesionales como docente?				
12	¿Se siente satisfecho con el nivel de la remuneración que recibe por su labor en relación con sus responsabilidades y dedicación?				
CONDICIONES LABORALES					
13	¿Considera usted que las medidas de seguridad implementadas en la institución protegen su salud y bienestar?				
14	¿Considera que cuenta con los equipos, materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva?				
15	¿Con qué frecuencia siente que su empleo actual le ofrece estabilidad y posibilidad de permanencia a largo plazo?				
FACTORES MOTIVACIONALES					
16	¿Considera usted que su desempeño laboral impacta en la mejora continua de la institución?				
17	¿Considera que es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la institución educativa?				

Gracias por su participación.

ANEXO 3
SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



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

SUMILLA: SOLICITO HACER DE SU CONOCIMIENTO LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA E INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL ESTUDIO.

Sra:
DORIS MARIBEL AGUIRRE DIAZ
Gerenta de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco.

Yo, Xiomí Tatiana Fabian Moya, identificada con DNI N° 72879911 con domicilio en Jr. Huallayco 1771 - Huánuco, me dirijo ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, en atención al Art.2 Inciso 20 de la Constitución Política del Perú (Derecho de Petición) recorro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR ordene a quien corresponda, permita al suscrito el acceso a sus instalaciones con la finalidad de ejecutar una encuesta con los fines de consignar investigación verídica para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada "**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024**", para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Teniendo en consideración las exigencias actuales de SUNEDU el cual es de conocimiento público, que, para la obtención del grado, es la ejecución de la tesis resulta indispensable, dentro de los cuales la información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi tema.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted acceder a lo solicitado.

Huánuco, 26 de agosto del 2024.

Xiomí Tatiana Fabian Moya

DNI: 72879911

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
“VON NEUMANN”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Huánuco, 02 de setiembre del 2024

CARTA N°003-2024-G.O-“VN” HCO.

SEÑOR(A): XIOMI TATIANA FABIAN MOYA

ASUNTO: RESPUESTA A SU SOLICITUD PRESENTADA POR SU PERSONA EN EL QUE SOLICITA LA AUTORIZACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN(TESIS).

.....

Es muy grato dirigirme a Ud. Con la finalidad de hacerle llegar un cordial saludo y a la vez comunicarle a su documento presentado por su persona en el que solicita la autorización correspondiente para la elaboración de su proyecto de investigación en la I.E.I.P Von Neumann, para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P Von Neumann, Huánuco, 2024”.

Por lo tanto, la Gerencia de Operaciones autoriza y acepta su petición solicitada para el desarrollo de su tesis.

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

Atentamente,


CORPORACIÓN EDUCATIVA CALCANTO E.I.R.L.

Lic. Doris Maribel Aguirre Diaz
GERENTE DE OPERACIONES

963 339 068 
(062) 514236 
Jr. Constitución N° 636 
Jr. Crespo Castillo N° 262



ANEXO 5

PANEL FOTOGRÁFICO



