

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución
Educativa Mariano Bonin - Tingo María, 2024”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN
PÚBLICA

AUTOR: Céspedes Morales, Josel Jordinio

ASESORA: Mercado Huertas, Janeth Rosemary

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

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: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43513587

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22459383

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-3906-6563

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Salazar, Oscar Augusto	Doctor en ciencias económicas y sociales	22409462	0000-0003-2105-8474
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Espinoza Chávez, Lucy Janet	Maestra en ciencias contables con mención en: "Auditoría y Tributación"	22507319	0000-0001-9096-3967

ÁCTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 07 del mes de mayo del año 2026, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dr. Oscar Augusto CAMPOS SALAZAR (Presidente)
- Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Secretario)
- Mtra. Lucy Janet ESPINOZA CHÁVEZ (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N° 252-2026-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO BONIN - TINGO MARÍA, 2024**" presentado por el graduando Céspedes Morales, Josel Jordinio; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 (quince) y cualitativo de Buena.

Siendo las 12:40 horas del día 07 del mes de Mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTE

Dr. Oscar Augusto CAMPOS SALAZAR
Código Orcid: 0000-0003-2105-8474
DNI: 22409462


SECRETARIO

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN
Código Orcid: 0000-0002-4305-7758
DNI: 07750878


VOCAL

Mtra. Lucy Janet Espinoza Chávez
Código Orcid: 0000-0001-9096-3967
DNI: 22507319



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSEL JORDINIO CÉSPEDES MORALES, de la investigación titulada "Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin - Tingo María, 2024", con asesor(a) JANETH ROSEMARY MERCADO HUERTAS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 346-2023-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % 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, 04 de marzo de 2026



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

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	21%	14%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Mamani Vilca, Grecia Vianey. "El clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°70 537 Sagrado Corazón de Jesús Cabanillas.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%



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

DEDICATORIA

A mi familia, mi esposa y mi hijo, por su compañía y ser mi motivo de superación.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Institución Educativa Mariano Bonin por haber contribuido con sus respuestas para el desarrollo de la tesis, sus aportes son importantes para poder caracterizarlos y emitir una conclusión respecto al comportamiento de la variable de estudio.

A los docentes de la Maestría, todos ellos con sus asesorías y enseñanzas han contribuido sobre manera a la tesis.

A mi asesora por haberme acompañado en el desarrollo de la presente tesis orientándome la estructura conveniente para la presentación de los resultados.

A todos mis familiares que de alguna u otra manera han contribuido para el desarrollo y conclusión de la maestría.

INDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. ANTECEDENTES.....	17
2.1.1. INTERNACIONAL	17
2.1.2. NACIONAL	17
2.1.3. LOCAL	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1. VARIABLE 1: CLIMA LABORAL	19
2.2.2. VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL	20
2.3. HIPÓTESIS.....	22
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	22
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	22
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	23
CAPITULO III.....	24
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
3.1.1. ENFOQUE.....	24
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	24
3.1.3. DISEÑO.....	25
3.2. POBLACIÓN	25
3.3. MUESTRA	26
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
3.5. ASPECTOS ÉTICOS.....	27
CAPITULO IV	28
RESULTADOS	28
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	28
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	38
CAPITULO V	44
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima Laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	28
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	29
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	30
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión supervisión en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	31
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de comunicación en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	32
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	33
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	34
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión de Significación de Tareas en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	34
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión de Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	35

Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión de Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	36
Tabla 11. Distribución de frecuencias de La dimensión de Beneficios Económicos en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	37
Tabla 12. Prueba de normalidad	38
Tabla 13. Prueba de hipótesis entre las variables Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024.....	39
Tabla 14. Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	40
Tabla 15. Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	41
Tabla 16. Correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	42
Tabla 17. Correlación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	43
Tabla 18. Correlación ente la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024	44

RESUMEN

El objetivo del trabajo estuvo realizado con el fin de determinar la relación del clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024. La investigación se caracterizó por ser de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y bajo el diseño no experimental. La recolección de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a 30 trabajadores docentes de la institución, y la hipótesis fue contrastada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados evidencian que las dimensiones del clima laboral presentan una relación significativa con la satisfacción laboral en la institución educativa, obteniéndose un valor de 0.401 en el coeficiente rho de Spearman, siendo esta una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. En consecuencia, se determina la incidencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral, observándose que la percepción favorable del ambiente laboral incrementa la satisfacción y el sentido de pertenencia.

Palabras clave: condiciones laborales, clima laboral, docentes, satisfacción laboral, supervisión.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work climate and job satisfaction among teachers at the Mariano Bonin Educational Institution in Tingo María, 2024. The research was applied in nature, with a quantitative approach, a descriptive-correlational level, and a non-experimental design. Data was collected through a structured questionnaire administered to 30 teachers at the institution, and the hypothesis was tested using Spearman's rank correlation coefficient.

The results show that the dimensions of work climate have a significant relationship with job satisfaction at the educational institution, yielding a Spearman's rho coefficient of 0.401, indicating a moderate and statistically significant positive correlation. Consequently, the study determines the impact of work climate on job satisfaction, observing that a favorable perception of the work environment increases satisfaction and a sense of belonging.

Keywords: working conditions, work climate, teachers, job satisfaction, supervision.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, la existencia de un clima laboral adecuado constituye un factor fundamental que incide directamente en la satisfacción laboral de los docentes, favoreciendo su bienestar, desempeño profesional y compromiso institucional. Un entorno organizacional positivo promueve relaciones interpersonales armoniosas, comunicación efectiva y condiciones laborales favorables, elementos que contribuyen al logro de los objetivos educativos. Sin embargo, en la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María (2024) se ha observado la presencia de divisiones entre docentes basadas en preferencias de doctrinas políticas y percepciones de autoridad, otorgándose escasa importancia a estas variables, lo que deterioró el ambiente de trabajo y, como resultado, impactó negativamente en el nivel de satisfacción profesional de los docentes.

En este contexto, surgió la necesidad de responder: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024? La presente investigación se justificó a partir de la observación directa de deficiencias del clima laboral así como sus posibles repercusiones en la satisfacción docente, lo que evidencia la importancia de generar conocimiento que sirva como base teórica para la planificación de intervenciones orientadas a mejorar el bienestar laboral, identificar áreas de mejora y fortalecer el desempeño profesional.

El objetivo general del estudio fue precisar determinar la relación entre las variables de estudio en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos: establecer la relación entre las dimensiones del clima laboral con la variable de satisfacción laboral, la investigación se organiza en cinco capítulos:

Capítulo I, se expone la descripción del problema y cuáles fueron los principales objetivos sobre la presente investigación.

Capítulo II, expone las principales bases teóricas que dio sustento a la relación de variables.

Capítulo III, expone los métodos y técnicas utilizados en el proceso del desarrollo de la investigación.

Capítulo IV, expone la obtención de los resultados en cuanto a la aplicación de instrumentos a la muestra de estudio.

Capítulo V, expone la discusión de resultados obtenidos con información de la base teórica citados en el marco conceptual del trabajo de investigación.

Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 docentes, y la recolección de datos se realizó mediante la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2022) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2023), elaboradas por Sonia Palma Carrillo, instrumentos validados y confiables en contextos similares. Entre las limitaciones del estudio se identificó la disponibilidad de tiempo de los docentes para la aplicación de los instrumentos, dificultad que fue superada durante el proceso de recolección de información.

Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral. No obstante, no se halló relación significativa entre la autorrealización, el involucramiento laboral y la comunicación con la satisfacción laboral. Por el contrario, sí se encontró relación significativa entre la supervisión y las condiciones laborales con la satisfacción laboral docente. Estos hallazgos aportan evidencia relevante para la toma de decisiones institucionales orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y la mejora del bienestar docente.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Analizar el clima laboral nos proporciona una perspectiva diferente para crear empresas que se enfoquen en el bienestar de sus empleados, donde se valore y considere el factor humano como clave para fomentar el desarrollo integral de los trabajadores que a su vez incrementa la productividad laboral (Bermejo et al., 2022). Según Pedraza (2020), este clima esta vinculada con apreciaciones de los integrantes en la institución sobre su estructura y gestión. Comprendiéndose que el clima laboral se ha convertido en un tema de estudio importante, especialmente en el contexto actual marcado por la globalización, la cual ha forzado a las empresas a replantear la visión tradicional del trabajo, debiendo ser más proactivos frente a nuevos retos de comunicación e interacción entre sus empleados, buscando implementar acciones que favorezcan un ambiente productivo.

Según la organización internacional de trabajo (OIT, 2023) en Perú de acuerdo a su análisis del clima laboral y su impacto en las empresas es importante considerar el bienestar de los trabajadores para aumentar la productividad y mejorar las condiciones laborales, Perú ha sido mencionado como uno de los países que enfrenta retos en la recuperación económica tras la pandemia y la desaceleración económica, afectando tanto el empleo formal como informal, por ello la digitalización y la automatización se presentan como desafíos adicionales que las empresas peruanas deben afrontar para asegurar un futuro laboral más equitativo y eficiente.

Datos globales indican que el 76% de los empleados se siente insatisfecho debido a bajos salarios, horarios rígidos y mala gestión empresarial, en una encuesta realizado en Perú reveló que solo el 24% de los trabajadores se siente satisfecho, lo que podría generar problemas tanto a nivel organizacional como individual (La República, 2020). Bernal y Flores (2020) indican que, la insatisfacción laboral, aparte de atañer la calidad del

servicio y la comodidad de los trabajadores, también puede problemas organizacionales, los empleados insatisfechos tienden a mostrar actitudes negativas como el abandono, la deserción, también la falta de compromiso, impactando negativamente en la efectividad y la productividad de una institución, comprometiendo su competitividad.

La satisfacción laboral, debe ser gestionada adecuadamente para el logro de metas comunes. Sin embargo, los trabajadores enfrentan limitaciones en su lugar de trabajo afectando la comunicación y la productividad.

Mariano Bonin es el nombre de la institución educativa ubicada en el Jirón Julio Burga, de la ciudad de Tingo María, distrito de Rupa-Rupa, provincia de Leoncio Prado, Huánuco, fue fundada en 1931 como Escuela Mixta. Tras un conflicto entre las familias Meza y Rosales, estuvo cerrada por siete años, pero en 1938 se reabrió como Escuela Elemental Mixta N° 4014 con 25 alumnos. Debido al aumento estudiantil, se dividió en las escuelas N° 409 (varones) y N° 410 (mujeres). En 1964, se creó el nivel secundario bajo el nombre de Colegio Nacional Mariano Bonin. Actualmente, su director es Julio Alegría Mori, logrando varios éxitos académicos, incluido el concurso "CREA Y EMPRENDE 2023" (Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024).

En cuanto a la institución educativa, se observaron dificultades en la percepción del entorno laboral. Los factores que afectan el clima incluyeron la falta de apoyo de las autoridades y su escaso involucramiento en el desarrollo docente, afectando tanto su realización personal como laboral, repercutiendo negativamente en el desempeño de los docentes y estudiantes, generando baja satisfacción laboral, por lo que requería mejorar las condiciones de trabajo.

Fue necesario presentar la mayor cantidad de evidencias disponibles que permitan sustentar y demostrar con claridad la asociación entre las variables de estudio, así planteando acciones específicos para su mejora.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer la relación entre autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Identificar la relación entre involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Determinar la relación entre supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Establecer la relación entre comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Identificar la relación entre condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN

- a) **Justificación teórica:** La investigación se basó en el vínculo previsto, según las escalas desarrolladas por Sonia Palma Carrillo, varios estudios encontraron una relación relevante, permitiendo comprender mejor la dinámica entre ellas y sus implicaciones en el contexto laboral. Los resultados sirven como base teórica para generar planes de intervención a fin de mejorar la satisfacción laboral.
- b) **Justificación práctica:** La investigación tuvo potencial para generar conocimiento relevante que contribuya a la mejora de administración pública, por medio de la identificación de la conexión en cuanto al clima laboral y satisfacción laboral, utilizando instrumentos validados como los de Sonia Palma Carrillo, que ayudaron a reconocer partes que ameritan mejoras y tomar acciones para reforzar el desempeño y

bienestar de los trabajadores.

- c) Justificación metodológica:** Para medir estas variables, se utilizaron los instrumentos elaborados por la investigadora Sonia Palma Carrillo, escala que mide el Clima Laboral y a su vez del Cuestionario que mide la Satisfacción Laboral. Estos instrumentos fueron ampliamente utilizados en investigaciones previas y han demostrado ser válidos y confiables para medir el clima laboral y la satisfacción laboral en diversos contextos, incluyendo el sector público. La investigación generó conocimiento sobre el vínculo entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el ámbito de la administración pública, lo cual es útil para implementar estrategias que mejoren el desempeño y la eficacia en las actividades comerciales de carácter público.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó en un tiempo que permitió el recojo y estudio de datos, el estudio fue autofinanciado, ya que la metodología utilizada no requiere una gran inversión económica. Cabe decir que se dispuso de los recursos materiales y humanos esenciales, se contó con los instrumentos necesarios para la recolección de datos, así como con el investigador y la muestra pertinente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. INTERNACIONAL

Se presenta el estudio realizado por Peñaranda (2022), titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la guajira, sede Riohacha” Realizado en el centro de estudio superior Universidad de La Guajira - Colombia. Siendo su objetivo de estudio el examinar la influencia entre las variables y dimensiones en contexto dentro del ámbito seleccionado, su metodología de investigación está determinada por el tipo de investigación aplicable en soluciones, enfoque cuantificador, nivel de correlación, diseño sin manipular variables, su población consta el número de trabajadores de la institución con vinculación de nómina llegando a 241 personas, su muestra está considerada aleatoria, 148 empleados. Concluyéndose en una correlación efectiva y excelente de las variables entre los funcionarios, donde las condiciones o ambiente de trabajo tienen incidencia directa en el desempeño del trabajador; considerando los factores determinantes y la percepción de este, sobre la dinámica e interacción dentro de la organización.

2.1.2. NACIONAL

El estudio realizado por Simbron (2023), titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022” realizado en la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo la finalidad de comprobar la presencia de correlación de sus variables de estudio, dicho estudio realizado es de tipo básica, de diseño no experimental, mediante un enfoque que cuantificó y con alcance de correlaciones, donde se suministró un cuestionario a 70 personas. Se encontró un coeficiente de 0,842, mostrando una correlación fuerte y positiva. Concluyéndose con

dichos resultados se evidencia la preexistencia de una vinculación asertiva entre las variables de investigación.

La investigación de Avalos y Barreto (2022), presentan un estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos” realizado en la Universidad San Ignacio de Loyola, El propósito principal fue identificar la relación entre los empleados, su metodología estuvo determinada por el tipo aplicada, enfoque cuantificador, nivel de correlación, diseño sin experimentar y transversal, su población constó de 32 colaboradores, se utilizó la muestra poblacional o muestra censal. En cuanto a los resultados de descripción, se averiguó que 75% de los colaboradores percibían un regular los espacios laborales, un 66% reportaron niveles moderados de satisfacción laboral. El resultado inferencial arrojó un coeficiente de $r = 0.744$ y $\text{Sig.} = 0.000$ ($p < 0.05$), concluyéndose con la vinculación efectiva y directa entre los factores que impulsan el ambiente organizacional en el valor de satisfacción sobre el trabajo que se ejecuta en el ámbito de estudio.

2.1.3. LOCAL

El estudio realizado por Rosales (2023), titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en pandemia del personal de cuidados intensivos adulto y pediátrico, hospital regional huanuco-2022” realizado en la universidad Hermilio Valdizán, la investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre dichas variables. La metodología estuvo determinada por el tipo aplicada, enfoque cuantificador, el nivel de investigaciones de correlación, de diseño sin experimento, constando con una población y muestra de 56 personas, para medir las variables se utilizaron dos instrumentos tipo Likert, validados por expertos y con alta confiabilidad, obtenida a través de una prueba piloto con un alfa de Cronbach resultante con 0.904 con respecto a ambiente organizacional y 0.882 para la complacencia laboral, lo que los posiciona en la categoría de muy buena confiabilidad. Los resultados mostraron que más del 50%

de los participantes evaluaron en un nivel medio su satisfacción laboral mientras que el 100% consideró que el clima organizacional necesita mejoras. Concluyendo la existencia de una correlación positiva muy alta entre dichas variables de Rho de 0.957 y $p = 0.011$.

Finalmente, Orizano (2023) estudia el “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras - 2023” realizado en la Universidad de Huánuco, la metodología que se baso es de tipo aplicada, enfoque cuantificador, nivel de descripción, diseño sin experimentar, su población consta con 108 empleados, utilizándose una muestra probabilístico igual a 80 trabajadores. Esta relación se manifiesto a través del valor 0.581, lo que refleja la existencia de una correlación positiva moderada. En conclusión, se determinó que ambas variables están interrelacionadas, evidenciándose un favorable clima organizacional que contribuye a la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud Las Moras en 2023.

2.2. BASES TEÓRICAS

Se enfocó en la utilización de las herramientas empleadas en la investigación realizada de Palma Carrillo Sonia, quien propone las graduaciones de satisfacción de trabajo SL-SPC (2023) y clima de trabajo CL-SPC (2022).

2.2.1. VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

Según lo planteado por Palma (2023), el clima laboral está vinculada a la visión general que los integrantes de una institución tienen de su centro de trabajo, abarcando aspectos como la supervisión, involucramiento, autorrealización, condiciones laborales y comunicación. Este concepto se sustenta en valores y creencias compartidas que influyen en las actitudes dentro de la organización, siendo resultado de la interacción entre las motivaciones individuales y el apoyo organizacional.

a) Dimensión de autorrealización: Referido a la impresión de los

trabajadores sobre oportunidades que se presentan en su entorno laboral, promoviendo con ello el desarrollo tanto personal como el profesional en la ejecución de sus tareas, considerando también una visión a futuro.

Indicador: Valoración del medio laboral por parte del trabajador.

- b) Dimensión de involucramiento laboral:** Se basa en la asociación de significancias organizacionales, sentimiento de pertenencia al logro entre los trabajadores y desarrollo de la institución.

Indicador: Identificación con los valores organizacionales.

- c) Dimensión de supervisión:** Se refiere a la valoración de la función y el rol personal de instancia superior en el control las funciones diarias, actuando en función de ayuda y orientador en las tareas que forman parte de las responsabilidades cotidianas.

Indicador: Funcionalidad dentro de la actividad laboral

- d) Dimensión de comunicación:** Esta basado en la apreciación sobre la rapidez, precisión, cohesión, fluidez y exactitud en la información, necesaria en la interacción interna de la institución.

Indicador: Información relativa y permanente.

- e) Dimensión de condiciones laborales:** La institución se asegura de proporcionar los recursos financieros, psicosociales y materiales, indispensables al realizar las tareas asignadas.

Indicador: Provisión de los materiales.

2.2.2. VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Palma (2022), conceptualiza al nivel de satisfacción general y particular con las condiciones tanto físicas como materiales, los

beneficios tanto profesionales como económicos, con los lineamientos de la gestión institucional, relaciones sociales, crecimiento como persona, realización de tareas programadas y vínculo hacia la figura de autoridad. Aclarando que las emociones experimentadas determinan la actitud positiva o negativa, por ende, también puede ser intrínseca o extrínseca, afectando la productividad.

- a) Dimensión significación de tarea:** Está enfocado a la predisposición hacia el trabajo, vinculada a características propias del mismo, como el esfuerzo dedicado, el sentido de logro, la equidad percibida o la contribución material realizada.

Indicador: Esfuerzo, realización, equidad

- b) Dimensión condiciones de trabajo:** Está enfocada en la presencia o disponibilidad de normas o regulaciones que guían y controlan las diligencias laborales.

Indicador: Estructura, materiales, realización con autoridad.

- c) Dimensión de reconocimiento personal y/o social:** Se centra en la valoración personal o el grupo de trabajadores vinculadas al mismo, considerando tanto los logros obtenidos como el impacto que esos resultados generan.

Indicador: Trato con los jefes, trato con los compañeros.

- d) Dimensión beneficios económicos:** La disposición a trabajar está influenciada por factores relacionados con la remuneración o incentivos monetarios, como resultado del esmero dedicado a la ocupación asignada.

Indicador: Remuneración.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe relación entre la dimensión autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Existe relación entre la dimensión supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Existe relación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
CLIMA LABORAL	Percepción general que tiene el docente de la Institución en relación a su lugar de trabajo y a las dimensiones de autorrealización, compromiso laboral, supervisión, condiciones laborales y comunicación que se sustentan en valores y creencias que influyen en las actitudes de la institución a partir de las interacciones entre motivaciones individuales y el apoyo institucional. (Palma, 2023)	Cualitativo ordinal	Autorrealización	Apreciación del trabajador y el medio laboral	Escala CL-SPC de Sonia Palma Carrillo (2022)
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales	
			Supervisión	Funcionalidad dentro de la actividad laboral	
			Comunicación	Información relativa y pertinente	
			Condiciones laborales	Provisión de los materiales	
SATISFACCION LABORAL	Nivel de agrado general y específica de profesores en concordancia al entorno físico, ventajas laborales y económicas, normas de la institución, interacción social, crecimiento personal, interacción con figura de autoridad y desarrollo de tareas para determinar las actitudes y experiencias positivas o negativas del trabajo en la institución. (Palma, 2023)	Cualitativo ordinal	Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	Escala SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo (2023)
			Condiciones de trabajo	Estructura Materiales Realización con autoridad	
			Reconocimiento personal y social	Trato con los Jefes Trato con los compañeros	
			Beneficios económicos	Remuneración	

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fue empleada de tipo aplicada, enfocándose en el manejo del conocimiento científico en forma práctica. Su propósito fue emplear los resultados obtenidos para crear soluciones útiles y responder a necesidades puntuales (Tejeros, 2021). Se basó en los parámetros establecidos de los instrumentos CL-SPC (2022) y SL-SPC (2023) de Sonia Palma Carrillo.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque fue cuantitativo, considerando a Hernández y Mendoza. (2020) quienes indican, este enfoque se orienta a recolectar y analizar los datos obtenidos para responder interrogantes de estudio y validar hipótesis que inicialmente fueron formuladas. Buscando comprender la realidad a través de datos medibles y verificables, por tanto, este tipo de investigación se basó en la recolección de información objetiva, que luego se analizó con herramientas estadísticas para responder preguntas específicas y confirmar o refutar hipótesis planteadas desde un inicio. Además, se priorizó el uso de instrumentos y métodos diseñados para garantizar precisión y confiabilidad en los resultados obtenidos, permitiendo así una mayor confianza en las conclusiones.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

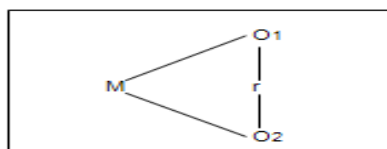
Se basó en lo descriptivo y correlacional ya que se valoró la intensidad de relación o vínculos existentes entre las variables, midiendo cada variable para luego describirla, cuantificarla y analizar la dependencia. Según, Hernández y Mendoza (2020), los estudios descriptivos evalúan o recogen datos de variables, aspectos, dimensiones y conceptos de hechos o sucesos a indagar para caracterizarlo o describirlo, las investigaciones correlacionales tienen

el propósito de saber el nivel de conexión o relación que se presenta entre las variables o elementos de estudio en un momento específico para contestar a interrogantes de investigación.

3.1.3. DISEÑO

Al caracterizarse por observar y analizar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin realizar manipulaciones intencionadas sobre los elementos de investigación, el diseño fue no experimental. Significando que no hubo intervención por parte del investigador a fin de no provocar cambios en las variables, limitándose a estudiar y describir las relaciones existentes de manera objetiva, como indican Hernández y Mendoza (2020).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1= Variable clima laboral.

O2= Variable satisfacción laboral.

r = Relación entre variables de estudio.

3.2. POBLACIÓN

Estuvo conformado por 30 docentes que laboraban en el nivel secundario (15 femeninos y 15 masculinos según base de datos), de la Institución Educativa Mariano Bonin, de Tingo María 2024. Según Hernández y Mendoza (2020) esto se entiende al conjunto de integrantes con similares características requerido para un determinado estudio.

a) Criterio de inclusión. Docentes que laboraban en la Institución Educativa Mariano Bonin, nivel secundario, Tingo María 2024.

b) Criterio de exclusión. Docentes que no laboraban en la Institución Educativa Mariano Bonin, nivel secundario, Tingo María 2024.

3.3. MUESTRA

Según Hernández y Mendoza (2020), una muestra es un grupo más pequeño extraído de una población o universo de estudio, donde se recopilarán información necesarias que reflejan adecuadamente las características de la población completa, cuando la población es menor de cincuenta individuos, se considera que no es necesario aplicar un muestreo debido al tamaño reducido, por ello el total de la población formaron parte de la investigación, esto debido a que en poblaciones pequeñas analizar a cada individuo resulta factible y puede proporcionar una imagen completa y precisa de las características o fenómenos que se están investigando, sin la necesidad de seleccionar una muestra representativa.

Por lo referido, el tamaño de la muestra quedó conformado por la totalidad de la población, es decir, se tomó en consideración los 30 docentes varones y mujeres que laboran en la Institución Educativa Mariano Bonin, nivel secundario.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica: Para recopilar la información necesaria se utilizó la encuesta, siendo un medio estructurado y estandarizado, que recoge resultados cuantificables en la aplicación sobre una determinada muestra, a fin de elaborar un análisis para la validación de hipótesis y a dar respuesta a las preguntas de investigación (Hernández y Mendoza, 2020).

b) Instrumentos: Se aplicó el Cuestionario CL-SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo (2022), considerando 50 preguntas distribuidas en cinco dimensiones: autorrealización, condiciones laborales, comunicación, supervisión e involucramiento laboral. El rellenado del cuestionario da la libertad de realizarlo de manera grupal o individual, con una duración aproximada entre 20 a 25 minutos. Empleándose la escala Likert: 1 (ninguno o nunca), 2 (poco), 3 (regular o algo), 4 (mucho) y 5 (todo o siempre).

Otro cuestionario es la Escala SL-SPC (2023). Conformado por 27 preguntas y distribuidos en cuatro dimensiones: Condiciones del trabajo, reconocimiento personal y social, significación de la tarea y beneficios económicos. Para su administración se realizó en forma individual y grupal, teniendo un tiempo estimado de quince minutos promedio, las respuestas se registran en la escala Likert: 1 (total desacuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (indeciso), 4 (de acuerdo) y 5 (total de acuerdo).

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

El presente estudio se desarrolló cumpliendo los procedimientos, aportes y perfeccionamiento de conocimientos en el proceso de la investigación. En particular, se respetó las normativas definidas en el Reglamento General de Grados de Maestría y Doctorado y las normas contenidas en el Código de Ética para la Investigación elaborada y publicada para su ejecución por la Universidad de Huánuco. En este aspecto, el investigador, el asesor y demás participantes procedieron mostrando confiabilidad en los hallazgos, responsabilidad y buena fe.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados fueron obtenidos luego de procesar de los datos que se recogieron en la investigación. Para llevar a cabo dicho proceso, se utilizaron herramientas informáticas que facilitaron el análisis y la organización de la información, entre ellas el software estadístico SPSS 22 y hojas de cálculo elaboradas en Microsoft Excel. Estas aplicaciones permitieron sistematizar los datos, aplicar los procedimientos estadísticos correspondientes y presentar la información de manera clara y estructurada.

Las tabulaciones se presentarán únicamente en tablas, de acuerdo a la guía para la elaboración de proyectos e informes finales de investigación de la universidad de Huánuco (2025), donde indica Una figura no debe repetir información que ya se indicó en otra tabla

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima Laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NINGUNO	0	0
POCO	4	13.3
REGULAR O ALGO	14	46.7
MUCHO	10	33.3
TODO O SIEMPRE	2	6.7
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

En esta variable del clima laboral un 46.7% de los encuestados están posicionados en el nivel regular o algo, el 33.3 % de los encuestados se encuentran en el nivel mucho, el 13.3 % se encuentran en el nivel poco o algo y un menor porcentaje de 6.7% en el nivel todo o siempre.

Gran número de docentes (46.7%) perciben el clima laboral como regular o algo, en relación a sus dimensiones. Ello implica que los valores y creencias compartidas influyen regular o algo en las actitudes dentro de la institución, considerando la existencia de condiciones aceptables de convivencia, comunicación y apoyo.

4.1.1.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
NINGUNO	0	0
POCO	2	6.7
REGULAR O ALGO	8	26.7
MUCHO	19	63.3
TODO O SIEMPRE	1	3.3
TOTAL	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

En la dimensión de Autorrealización, el 63.3% (19 docentes) pertenecen a la categoría Mucho, seguido del 26.7% (8 docentes) pertenecen a la categoría regular, el 6.7 % (2 docentes) pertenece a la categoría poco, así mismo el 3.3 % (1 docente) forman parte de la categoría todo o siempre, quien refiere una autorrealización plena y constante, en la categoría ninguno no se registraron docentes que manifiesten ausencia total de autorrealización. Infiriendo, una mayoría (63.3%) ven oportunidades dentro del contexto laboral con el objetivo de incrementar su desarrollo personal y profesional en la ejecución de sus tareas, considerando también una visión a futuro. Dichos resultados reflejan que un grupo mayoritario de docentes se perciben competentes, comprometidos y con satisfacción respecto a sus logros y desempeño en el entorno educativo.

4.1.1.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
NINGUNO	0	0
POCO	1	3.3
REGULAR O ALGO	17	56.7
MUCHO	10	33.3
TODO O SIEMPRE	2	6.7
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia que el 56.7% (17 docentes) pertenecen a la categoría regular o algo, siendo predominante, el 33.3% (10 docentes) pertenecen a la categoría mucho, 6.7% (2 docentes) pertenece a la categoría todo o siempre, el 3.3% (1 docente) pertenece a la categoría poco y en la categoría Ninguno (0%) no se reportó ningún docente que indique una total falta de involucramiento laboral.

Al observar que la mayoría de los docentes (56.7%) muestran un compromiso regular o algo, deduciéndose que los profesores no se sienten plenamente implicados hacia los valores de la institución, con el logro y crecimiento de la entidad, relacionándose con factores como sobrecarga laboral, falta de incentivos o limitada participación en la toma de decisiones.

4.1.1.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión supervisión en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA O NINGUNO	3	10
POCO	2	6.7
REGULAR O ALGO	14	46.7
MUCHO	10	33.3
TODO O SIEMPRE	1	3.3
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia que el 46.7 % (14 docentes) se ubica en la categoría regular o algo, el 33.3 % (10 docentes) pertenece a la categoría mucho, 10 % (3 docentes) pertenece a la categoría el 6.7% (2 docentes) pertenece a la categoría poco, con el 3.3% (un docente) pertenece a la categoría todo o siempre.

Entendiéndose, que la percepción del 46.7% de los docentes en relación a la medición de la función y el papel del personal encargado de la supervisión del trabajo es regular o algo (débil). Asimismo, se infiere que el proceso de supervisión no está plenamente consolidado, donde los responsables de la gestión educativa no cumplen un acompañamiento adecuado que podría fortalecerse en términos de frecuencia, retroalimentación y orientación pedagógica

4.1.1.4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de comunicación en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA O NINGUNO	3	10
POCO	4	13.3
REGULAR O ALGO	12	40.0
MUCHO	9	30.0
TODO O SIEMPRE	2	6.7
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia que el 40% (12 docentes) califican la comunicación como regular o algo, 30% (9 docentes) lo ubica en la categoría mucho, 13.3 % (4 docentes) lo ubica en la categoría Poco, 10% (3 docentes) lo ubican en la categoría Ninguno, finalmente con una minoría un 6.7% (2 docentes) la ubican en la categoría todo o siempre, quienes indicarían que la comunicación es fluida y constante.

Los resultados (40% docentes) demuestran que en la comunicación tiene una valoración regular, determinando que, la información en la institución tiene un nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud regular o algo para el funcionamiento interno.

4.1.1.5. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA O NINGUNO	2	6.7
POCO	7	23.3
REGULAR O ALGO	8	26.7
MUCHO	10	33.3
TODO O SIEMPRE	3	10.0
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia que un 33.3 % (10 docentes) lo ubican en la categoría Mucho, con un porcentaje de 26.7% (8 docentes) lo sitúan en la categoría de regular o algo, con un porcentaje de 23.3% (7 docentes) lo disponen en una categoría de Poco, con un porcentaje de 10% (3 docentes) lo establecen en la categoría todo o siempre, quienes consideran que siempre cuentan con condiciones laborales adecuadas y satisfactorias, y con un porcentaje de 6.7% (2 docentes) lo ubica en una categoría de nunca o ninguno, los cuales manifiestan no contar con condiciones laborales adecuadas.

Esto indica que, el 33.3% de los docentes evidencian la presencia de una base de condiciones laborales positivas, deduciéndose que el centro de trabajo se asegura en proporcionar insumos materiales, económicos y psicosociales indispensables a fin de llevar a cabo las tareas asignadas.

4.1.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
TOTAL DESACUERDO	0	0.0
DESACUERDO	0	0.0
INDECISO	22	73.3
DE ACUERDO	6	20.0
TOTAL DE ACUERDO	2	6.7
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia un 73.3% (22 docentes) lo ubican en una categoría indeciso (73.3%), respecto a sus condiciones y experiencias laborales, con un 20% (6 docentes) lo ubican en una categoría de acuerdo (20%), con un porcentaje de 6.7% (2 docentes) ubican en una categoría totalmente de acuerdo (6.7%), una minoría que expresan una satisfacción laboral plena y constante, en las demás categorías no se encontraron reportes. Estos resultados indican que la alta indecisión (73.3% de los docentes) puede transformarse en insatisfacción, sin la gestión adecuada, las emociones experimentadas que determinan actitudes negativas hacia el trabajo, generan insatisfacción intrínseca o extrínseca que afectan la productividad.

4.1.2.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión de Significación de Tareas en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
TOTAL DESACUERDO	0	0.0
DESACUERDO	3	10.0
INDECISO	13	43.3
DE ACUERDO	14	46.7
TOTAL DE ACUERDO	0	0.0
Total	30	100.0

Nota: Información recolectada tras la aplicación del instrumento de inv.

Se evidencia un 46.7% (14 docentes) que lo ubican en la categoría de acuerdo, con un porcentaje de 43.3% (13 docentes) lo ubican en una categoría Indeciso, con un porcentaje de 10% (3 docentes) lo ubican en la categoría desacuerdo. No se evidencia reportes en las demás categorías.

De los resultados obtenidos se demuestra que el mayor porcentaje (46.7%) de docentes reconocen el valor de su trabajo, el esfuerzo dedicado, el sentido de logro, etc. También, (43.3% docentes) pertenecen a la categoría Indeciso, es necesario fortalecer el sentido de propósito en la función docente, incentivar espacios de reflexión, reconocimiento y participación lo que puede ayudar que los docentes reconozcan más claramente el valor de sus tareas y su impacto en la comunidad educativa.

4.1.2.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL TRABAJO

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión de Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
TOTAL DESACUERDO	0	0.0
DESACUERDO	7	23.3
INDECISO	13	43.3
DE ACUERDO	8	26.7
TOTAL DE ACUERDO	2	6.7
Total	30	100.0

Nota: Información recolectada tras la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencian 43.3% (13 docentes) se ubican en la categoría Indeciso, con un porcentaje de 26.7% (8 docentes) expresan estar de acuerdo con las condiciones de trabajo, con el 23.3% (7 docentes) indican su desacuerdo respecto a las condiciones laborales, con un mínimo porcentaje de 6.7% (2

docentes) consideran totalmente de acuerdo las condiciones laborales, evidenciándose una limitada percepción de condiciones laborales óptimas, posiblemente debido a deficiencias estructurales o de gestión institucional, no se evidencio docentes que indique estar totalmente en desacuerdo hacia las condiciones de trabajo.

La evidencia (43.3% de indecisos) muestra la necesidad urgente de revisar, fortalecer y comunicar las políticas institucionales relacionadas con el ambiente laboral, al fin de mejorar la satisfacción docente.

4.1.2.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión de Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
TOTAL DESACUERDO	0	0.0
DESACUERDO	5	16.7
INDECISO	10	33.3
DE ACUERDO	15	50.0
TOTAL DE ACUERDO	0	0.0
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencian que el 50% (15 docentes) expresan estar de acuerdo, en la existencia de un adecuado reconocimiento individual y/o grupal de los trabajadores, el 33.3% (10 docentes) muestran su postura Indeciso, con un porcentaje de 16.7% (5 docentes) manifiestan su desacuerdo respecto al reconocimiento que reciben por su labor. No se reporta ningún docente que exprese estar totalmente en desacuerdo así mismo no se encuentra puntuaciones la categoría totalmente de acuerdo.

Con los resultados obtenidos indica que la mitad de los docentes (50%) se sienten reconocidos y valorados en su centro de trabajo, reflejando su percepción de un nivel de valoración adecuado por parte de sus colegas, directivos y comunidad educativa fomentando con ello la motivación y el compromiso profesional.

4.1.2.4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS

Tabla 11

Distribución de frecuencias de La dimensión de Beneficios Económicos en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

Opciones de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
TOTAL DESACUERDO	0	0.0
DESACUERDO	13	43.3
INDECISO	14	46.7
DE ACUERDO	3	10.0
TOTAL DE ACUERDO	0	0.0
Total	30	100.0

Nota: Datos recabados posterior a la aplicación del instrumento de investigación.

Se evidencia un 46.7% (14 docentes) se ubican en la categoría indeciso, el 43.3% (13 docentes) expresan su desacuerdo con los beneficios económicos, y un porcentaje de 10% (3 docentes) manifiestan estar de acuerdo con los beneficios económicos. No se evidencia docentes que se muestren totalmente de acuerdo o total desacuerdo con sus beneficios económicos.

De los datos obtenidos, se observa que una un porcentaje (46.7%) de mayoría relativa perciben que no se les retribuye por su esfuerzo y disposición a trabajar, lo que puede estar enlazado a salarios insuficientes, falta de incentivos, escaso reconocimiento monetario, los que son factores que suelen afectar la motivación y el sentido de equidad dentro del entorno laboral.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para corroborar la pertenencia de una asociación significativa de variables y conocer la prueba estadística a utilizar se analiza la prueba de normalidad y el contraste estadístico.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA LABORAL	0.261	30	0.000	0.866	30	0.001
SATISFACCION LABORAL	0.442	30	0.000	0.595	30	0.000

Los resultados indican que habiendo realizado el análisis estadístico de Shapiro-Wilk (al existir menos de 50 datos), los resultados del p-valor del Clima Laboral resultan 0.001 y un valor de 0.000 que califican para Satisfacción Laboral evidenciando que ambos resultados son menores a 0.05, concluyendo que ambos conjuntos de datos no presentan una normalidad en su distribución. En cuanto el objetivo es verificar la correlación entre las variables de estudio se aplicó la prueba no paramétrica, el cual permite verificar la intensidad de relación con el coeficiente rho de Spearman.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se realizó mediante los rangos del coeficiente de correlación de Spearman, según indica Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998) en el siguiente cuadro.

RANGO RELACIÓN	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil

RANGO RELACION	
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

4.2.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 13

Prueba de hipótesis entre las variables Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		CLIMA LABORAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. bilateral	0.432*
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	0.432*
		Sig. bilateral)	0.017
		N	30

El coeficiente de correlación que se obtiene esta en puntuación de 0.432, validando la correlación de tipo positiva media de las variables, demostrando que al mejor el clima laboral, también tiende a aumentar los índices de satisfacción laboral en los docentes, le valor de significancia estadística obtenido fue $p = 0.017$ (sig. bilateral) resultando inferior al esperado de 0.05, resultando que la correlación es estadísticamente significativa, concluyendo que la relación entre las variables no es al azar

4.2.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

a) HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 14

Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		AUTOREALIZACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	AUTOREALIZACION	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.117
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0.117
		Sig. (bilateral)	0.537
		N	30

La prueba utilizada es Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación es 0.117, resultado una correlación positiva media, aunque con los datos obtenidos la relación es prácticamente insignificante, el valor de significancia $p=0.537$ (Sig. bilateral) es mayor a 0.05, indicando que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo tanto, no se puede afirmar con confianza una relación real.

b) HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 15

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0.010
		Sig. (bilateral)	0.958
		N	30

El coeficiente que se obtiene para determinar la correlación da como resultado 0.010 determinando según el cuadro de rango relación una correlación positiva débil, con ello se comprende que a mayor involucramiento, no necesariamente aumenta o disminuye el índice de satisfacción laboral, así mismo, los resultados del valor de significancia determinan $p = 0.958$ (sig. Bilateral) siendo superior al 0.05 esperado en el nivel de significancia, por ende la correlación que se obtuvo con los datos analizados no es estadísticamente significativa, indicando con ello que no existe una relación real en dichos elementos.

c) HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 16

Correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		SUPERVISION	SATISFACCION LABORAL
Rho Spearman	SUPERVISION	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.018
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	0.428*
		Sig. (bilateral)	0.018
		N	30

El coeficiente según, la tabla es de 0.428 representando una correlación positiva media, comprendiéndose que a mayor percepción de una supervisión adecuada, incrementa la satisfacción laboral, al obtenerse un resultado del valor de significancia correspondiente a $p = 0.018$ (sig. Bilateral) siendo inferior a 0.05, indicando una correlación estadísticamente significativa, afirmando la existencia de relación sobre los resultados obtenidos.

d) HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 17

Correlación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		COMUNICACIÓN	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.347
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0.347
		Sig. (bilateral)	0.060
		N	30

La prueba utilizada es Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación es 0.347 lo que indica una correlación positiva media, comprendiéndose que al mejorar la percepción de la comunicación también tiende a mejorar la satisfacción laboral, con las puntuaciones obtenidos para el valor de significancia $p = 0.060$ (sig. Bilateral) se comprende que es ligeramente mayor a 0.05, siendo una correlación no estadísticamente significativa, no pudiéndose afirmar con ello la existencia de una correlación entre las variables.

e) HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Tabla 18

Correlación ente la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María 2024

		CONDICIONES LABORALES	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.415*
		N	30
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	.415*
		Sig. (bilateral)	0.022
		N	30

El resultado del coeficiente de correlación muestra como resultado 0.415, comprende la correlación positiva media, significando, ha mejores condiciones laborales tendrán como respuestas en la muestra un incremento en la satisfacción laboral, el valor de significancia $p = 0.022$ (sig. bilateral) al ser inferior al 0.05 se comprende que el efecto es estadísticamente significativo, que permite afirmar la existencia de correlación.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado, se analizan y contrastan las hipótesis (general y específicas) formuladas, confrontando con el marco teórico y los resultados descriptivos

1. Existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Los hallazgos de este estudio muestran la existencia de la relación positiva media ($r = 0.432$; $p = 0.017$), pudiendo confirmar la hipótesis general del estudio. Entendiéndose que, conforme el clima laboral presenta mejoras, por ende, la satisfacción laboral de los docentes tiene la tendencia de incrementarse. Este hallazgo es congruente con lo planteado por Palma (2022), quien sostiene que las percepciones favorables sobre el entorno de trabajo influyen directamente en las actitudes y el bienestar de los trabajadores, promoviendo mayores niveles de satisfacción y una disposición más positiva, en función de factores como las condiciones materiales y las oportunidades de desarrollo personal. Asimismo, coincide con los resultados reportados por Ávalos y Barreto (2022), quienes identificaron la correlación directa y significativa sobre las variables de estudio en la empresa de equipos tecnológicos. También, Oriano (2023) y Rosales (2023) indicaron que sus variables de estudio mantienen una relación estrecha, lo que pone de manifiesto un clima institucional ejerce una influencia directa sobre el bienestar de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras, 2023 y del personal del Hospital Regional Huánuco, 2022 del área de cuidados intensivos adulto y pediátrico, respectivamente.

2. Existe relación entre la dimensión autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Los resultados evidenciaron correlación positiva media ($r = 0.117$); sin embargo, el valor de significancia obtenido ($p = 0.537$, bilateral) indica que dicha relación no alcanza significancia estadística. De acuerdo con la Tabla 2, la mayoría de los docentes (63.3%) concibe la autorrealización como la presencia de oportunidades en el trabajo que favorecen su desarrollo tanto personal como profesional con las funciones realizadas, así como la posibilidad de proyectarse a futuro. No obstante, esta percepción no se refleja necesariamente en un mayor nivel de satisfacción laboral. Al contrastar estos hallazgos con estudios previos, se observa concordancia con Palma (2023), quien señala que la autorrealización puede contribuir al bienestar en el trabajo. Asimismo, los resultados coinciden con lo planteado por Rosales (2023), quien sostiene que, en contextos marcados por limitaciones externas, los logros personales no garantizan una mayor satisfacción laboral. Esto sugiere que la satisfacción laboral depende en mayor medida de factores externos que del propio crecimiento personal.

3. Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024

El estudio realizado evidenció una correlación positiva débil ($r = 0.010$; $p = 0.958$). Asimismo, se observó que la mayoría de los docentes (56.7%) presenta niveles regulares de compromiso con su labor (Tabla 3), lo que podría explicar la ausencia de un incremento significativo en los niveles de satisfacción. Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se advierte una diferencia notable. Simbrón (2023) hace referencia a que el involucramiento laboral establece un predictor significativo de la satisfacción laboral en entornos mineros. También, Bermejo et al. (2022) destacan que el compromiso laboral constituye un factor fundamental para el bienestar organizacional. A partir de los resultados obtenidos, es posible inferir que factores como la limitada integración en respaldar u opinar sobre las decisiones institucionales o la sobrecarga en las tareas

podrían estar incidiendo para que el involucramiento laboral no ejerza un dominio significativo en la satisfacción de los docentes.

4. Existe relación entre la dimensión supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Se identificó la correlación positiva media ($r = 0.428$; $p = 0.018$), confirmando la hipótesis planteada. Este resultado indica que una supervisión efectiva (caracterizada por acompañamiento, retroalimentación oportuna y orientación adecuada) contribuye significativamente al incremento de la satisfacción docente. Al contrastar estos hallazgos con estudios previos, se observa plena coincidencia con lo reportado por Peñaranda (2022) y Oriano (2023), quienes evidencian que una supervisión adecuada fortalece la motivación, el desempeño y el bienestar laboral.

5. Existe relación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024

Aunque se identificó una correlación positiva media entre la dimensión **comunicación** y la variable satisfacción laboral ($r = 0.347$), el análisis de significancia ($p = 0.060$, bilateral) comprendiéndose que la relación de dicho análisis no es estadísticamente significativa. Los resultados presentados en la *Tabla 5* muestran que gran número de docentes (40%) valoran a la comunicación de la institución donde laboran como regular, lo que sugiere que la información circula con un nivel moderado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud para el funcionamiento interno. En comparación con los antecedentes revisados, estos hallazgos difieren de lo señalado por Bermejo et al. (2022) y por Ávalos y Barreto (2022), quienes afirman que la comunicación representa un elemento clave en la satisfacción laboral.

6. Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

Se identificó una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción ($r = 0.415$; $p = 0.022$). Factores como la infraestructura, la disponibilidad de recursos, el ambiente físico y la organización del trabajo inciden de manera directa en el bienestar del personal docente. Contrastando dichos resultados con la información que se tiene en los antecedentes, se valida con los hallazgos de Oriano (2023), Rosales (2023) y Palma (2022), quienes sostienen que condiciones laborales adecuadas incrementan el bienestar y la satisfacción.

El conjunto de lo obtenido señala que, si bien no todas las extensiones correspondientes al clima laboral se relacionan con la satisfacción laboral, aquellas vinculadas a factores estructurales (condiciones laborales, supervisión y clima general) sí presentan asociaciones significativas. Las comparaciones con los antecedentes evidencian coincidencias sólidas en estas dimensiones, mientras que las diferencias respecto a autorrealización, involucramiento y comunicación revelan que factores contextuales propios de la institución influyen en el comportamiento de estas variables.

CONCLUSIONES

- a) Se estableció una relación significativa entre las variables en la muestra estudiada, habiéndose obtenido un coeficiente de 0.432 y una significancia de 0.017, verificable con la Tabla 13. Esta correlación es positiva media, comprendiéndose, al incremento de la percepción positiva hacia el clima laboral, tendrá como resultado una mayor satisfacción laboral.
- b) No se halló una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autorrealización con la variable satisfacción laboral. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.117, permitiendo identificar una correlación positiva media, con significancia estadística. (bilateral) con $r = 0.537$ (Tabla 14), indicando un resultado estadísticamente no significativo. Concluyéndose que, aunque el mayor número de docentes expresa altos niveles de autorrealización (Tabla 2), esta no se vuelve necesariamente en una alta satisfacción laboral.
- c) La dimensión involucramiento laboral no guarda una relación significativa con los resultados obtenidos la variable satisfacción laboral, el coeficiente de Spearman arrojó una puntuación de 0.010 también el nivel de la significancia arrojó la puntuación de 0.958 (Tabla 15), indicando la presencia de correlación positiva débil, no significativa estadísticamente. Pese a dichos resultados (Tabla 3), esto no se asocia de manera directa con su nivel de satisfacción laboral.
- d) Se identificó relación positiva media, estadísticamente significativa, verificado con los resultados obtenidos de la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, se verificó, con un coeficiente de 0.428 y $p = 0.018$ (Tabla 16). Lo cual indica que una supervisión adecuada y sostenida contribuye a elevar los niveles de la variable de estudio de satisfacción laboral.
- e) Los resultados obtenidos en la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, se determinó una relación positiva media con un coeficiente de 0.347, observándose una significancia de $p = 0.060$ (Tabla 17) comprendiéndose que no es estadísticamente significativa. No obstante, la proximidad al valor crítico sugiere una tendencia que podría

corroborarse con una muestra mayor. Cabe resaltar que la comunicación fue percibida como medianamente efectiva por la mayoría de docentes (Tabla 5), pero con áreas claras de mejora.

- f) Se identificó la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral, obteniéndose una relación significativa y positiva media, con un coeficiente de relación $\rho = 0.415$ y un valor estadístico de $p = 0.022$ (Tabla 18). De ellos se comprende que al mejorar las condiciones materiales, infraestructurales y organizativas estas puede elevar de forma directa la satisfacción laboral (ver Tabla 6 y Tabla 9).

RECOMENDACIONES

- a) A la dirección de la Institución Educativa Mariano Bonin, recomiendo diseñar e implementar estrategias institucionales de mejora del clima organizacional, priorizando aspectos como el acompañamiento docente, la gestión de recursos, el reconocimiento profesional y la comunicación efectiva. A fin de favorecer un ambiente de trabajo saludable y motivador.
- b) A la dirección de la Institución Educativa Mariano Bonin, recomiendo potenciar espacios de desarrollo profesional y motivacional, como talleres de actualización, proyectos colaborativos, participación en decisiones pedagógicas e institucionales, con el objetivo de mejorar la autorrealización como un factor directamente vinculado a la satisfacción y bienestar laboral.
- c) A la dirección de la Institución Educativa Mariano Bonin, recomiendo incentivar su inclusión en comisiones, planes de mejora y proyectos escolares, a fin que su involucramiento sea valorado, reconocido y recompensado, fortaleciendo la conexión emocional y funcional con la institución.
- d) A la dirección de la Institución Educativa Mariano Bonin, recomiendo reforzar los mecanismos de supervisión pedagógica y administrativa, bajo un enfoque de liderazgo transformacional, brindando retroalimentación constructiva, acompañamiento continuo y orientación clara, que influirá directamente en la mejora de la percepción y la satisfacción docente.
- e) A la dirección de la Institución Educativa Mariano Bonin, recomiendo mejorar los canales y flujos de comunicación interna, asegurando que la información sea oportuna, clara, accesible y bidireccional.
- f) Se recomienda a la dirección institucional y a las autoridades educativas competentes invertir y gestionar activamente mejoras en infraestructura, equipamiento, materiales educativos y condiciones físicas del trabajo docente, valorar el entorno emocional y organizacional que permita a los docentes desarrollar sus tareas con comodidad, estabilidad y proyección profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalos, A. A. y Barreto, J. A. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos* [Tesis pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13103>
- Bermejo – Salmon, M. et al. (2022). *El clima laboral en el contexto organizacional*, Revista Ciencias Holguín. <https://share.google/GHVmcBHQwFzm1Ypbc>
- Bernal, I. y Flores, A. J. (2020, 20 de octubre). *Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud*. Revista Venezolana de Gerencia. <https://share.google/HPTjpSuYJGpvTruz3>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández, C. (1998). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. <https://surl.li/vmjdnk>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, Ch.P. (2020). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.
- La República (24 de enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La Republica* <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Municipalidad provincial de Leoncio Prado (2024, 01 de noviembre). Alumnos de Mariano Bonin ganan primer puesto en prestigioso concurso a nivel nacional || Juramentación del Municipio Escolar 2024 <https://munitingomaria.gob.pe/mplp/content/alumnos-de-mariano-bonin-ganan-primer-puesto-en-prestigioso-concurso-nivel-nacional>
- Organización Internacional del Trabajo (2023) *PANORAMA LABORAL 2023 América Latina y el Caribe*. <https://share.google/Ce7IIQF69hHx9RwK8>
- Orizano, E. J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023* [Tesis Pre grado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4394>
- Palma, S. P. (2022). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. (2ª. ed.). Cartolan EIRL.

- Palma, S. P. Palma, S. (2023). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)*. (2ª. ed.). Cartolan EIRL.
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, vol. 30, núm. 76, 9-23.
<https://www.redalyc.org/journal/818/81863414002/html/>
- Peñaranda, W. Y. (2022). “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la guajira, sede Riohacha – Colombia 2022”, [Tesis Maestria, Universidad de la Guajira] Repositorio Institucional
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/entities/publication/2417d4f4-c3d4-44f2-aa4c-709beaaecd32>
- Rosales, K. R. (2023) *Clima organizacional y satisfacción laboral en pandemia del personal de cuidados intensivos adulto y pediátrico, hospital regional huanuco-2022* [Tesis Maestría, Universidad Hermilio Valdizán] Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/c9cabcf0-a82a-402f-a806-7b752a238464>
- Simbron, J. A (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022, [Tesis post grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110793>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Céspedes, J. J. (2026). Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024 [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mariano Bonin - Tingo María, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE Clima Laboral DIMENSIONES	METODOLOGIA ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024?	Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.	Existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.	Autorrealización	Cuantitativo
			Involucramiento laboral	
			Supervisión	NIVEL DE INVESTIGACIÓN
			Comunicación	
			Condiciones laborales	Correlacional
	ESPECIFICO	ESPECIFICO	VARIABLE Satisfacción Laboral DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACION
	- Establecer la relación entre la dimensión autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024. - Identificar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024. - Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024 - Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral	- Existe relación entre la dimensión autorrealización y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024. - Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024 - Existe relación entre la dimensión supervisión y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024 - Existe relación entre la dimensión comunicación y la variable de satisfacción laboral en	Significación de tareas	No Experimental
			Condiciones de	

en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

- Identificar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

- Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Mariano Bonin de Tingo María, 2024.

trabajo
Reconocimiento
personal y social

Beneficios
económicos

**POBLACION Y
MUESTRA**

30 Docentes

ANEXO 02

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Palma y carrillo (2022)

INSTRUCCIONES: Por favor, a continuación, encontrará afirmaciones relacionadas con las características de su entorno laboral habitual. Cada afirmación tiene cinco opciones de respuesta; seleccione con una "x" la opción que mejor describa su ambiente de trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas.

	PREGUNTAS	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
	Se valora los altos niveles de desempeño					
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo personal.					
	Los jefes promueven reconocimiento por los logros como tarea estimulante.					
	La organización promueve el desarrollo del personal.					
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	Tus colegas reconocen los logros en el trabajo.					
ambiente laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					

	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día					
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
	Los productos y/o servicios de la institución, son motivos de orgullo personal.					
	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización.					
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
supervisión	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
	Existe un trato justo en la organización.					
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
	Existen suficientes canales de comunicación					
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización.					
es Laboral ones	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

Los objetivos de trabajo son retadores.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
Existen una buena administración de los recursos.					
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias

ANEXO 03

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Palma y carrillo (2023)

INSTRUCCIONES: Por favor, a continuación, encontrará afirmaciones relacionadas con las características de su satisfacción laboral habitual. Cada afirmación tiene cinco opciones de respuesta; seleccione con una "x" la opción que mejor describa su ambiente de trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas

	AFIRMACIONES	Total, de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, en Desacuerdo
Significación de Tareas	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	Me siento útil con la labor que realizo					
	Me complace los resultados de mi trabajo					
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	Me gusta la actividad que realizo.					
Trabajo s de	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis					

	labores.					
	El ambiente donde trabajo es confiable.					
	Me disgusta mi horario					
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
	La calidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
Reconocimiento personal y social	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
Beneficios económicos	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
	Me siento mal con lo que gano.					
	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Gracias

ANEXO 04

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN



MINISTERIO
DE
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN
REGIONAL DE
EDUCACIÓN
HUÁNUCO

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
LEONCIO PRADO

IE. MARIANO
BONIN

DIRECCIÓN

"Unión del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARIANO BONÍN" DE TINGO MARÍA, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, REGIÓN HUÁNUCO;

AUTORIZA:

AL SEÑOR JOSEL JORDINIO, CÉSPEDES MORALES, IDENTIFICADO CON DNI N° 43513587, ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-MAESTRIA DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, A DESARROLLAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO "CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TINGO MARÍA 2024", PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

TINGO MARÍA, 11 DE OCTUBRE DE 2024.

