



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL
PRIMARIA – JAUJA 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

CAMPO RUIZ MILY JEMINA

ORCID: 0009-0006-9580-0124

ASESOR

CENTURIÓN MEDINA REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Chimbote - Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0215-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:00** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA - JAUJA 2023**

Presentada Por :
(3011122022) **CAMPO RUIZ MILY JEMINA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA - JAUJA 2023 Del (de la) estudiante CAMPO RUIZ MILY JEMINA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 15% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 29 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

Jurado

LIMO VÁSQUEZ MIGUEL ANGEL

ORCID ID 0000 0002 7575 3571

PRESIDENTE

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA

ORCID ID: 0000 0001 6079 2319

MIEMBRO

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE

ORCID ID: 0000 0001 9140 3451

MIEMBRO

Dedicatoria

A Dios:

Eternamente agradecida por su amor infinito y por ser mi fortaleza y mi guía.

A mis padres:

Alejandro, ejemplo de fortaleza y apoyo incondicional para la cristalización de este gran triunfo en mi vida.

Luz Delia, por su apoyo incondicional y darme la fuerza para terminar mi estudio

A mis hijos: Kristin y Kylian por su cariño y amor sincero que cada día me dan con cada una de sus curiosidades.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y bienestar para poder culminar mis estudios y por permitirme convertirme en la profesional que siempre anhele, y gracias a ello se hace realidad.

Al director y personal docente de la I.E. Particular Sigma nivel primaria- Jauja, por su colaboración desinteresada en el desarrollo del presente estudio.

A mi asesor de Tesis, Mag. Centurión Medina Reinerio Zacarias que con sus enseñanzas, guía y apoyo permitieron la culminación del presente trabajo de investigación.

Índice General

Caratula.....	I
Acta de sustentación	II
Constancia de originalidad.....	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice General.....	VII
Lista de Tablas	IX
Lista de Figuras.....	X
Resumen.....	XI
Abstracts	XII
I. Planteamiento del Problema	13
II. Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.3. Hipótesis.....	38
III. Metodología.....	41
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	41
3.2. Población y Muestra.....	42

3.3. Variables, Definición y Operacionalización	43
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	44
3.5. Método de Análisis de Datos	46
3.6. Aspectos Éticos	47
IV. Resultados.....	48
V. Discusión	64
VI. Conclusiones.....	66
VII. Recomendaciones	67
Referencias Bibliográficas	69
Anexos	72
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	72
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	74
Anexo 03. Validez del instrumento	76
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	82
Anexo 05. Formato de consentimiento informado	84
Anexo 06. documento de aprobación de institución para la recolección de información	86
Anexo 07. Evidencias de ejecución	88

Lista de Tablas

Tabla 1. Estandarización de variables.....	48
Tabla 2. Categorización de la variable 1 (clima organizativo)	49
Tabla 3. Nivel del clima organizacional	50
Tabla 4. Nivel de autonomía del clima organizacional.....	51
Tabla 5. Nivel de motivación en el clima organizacional.....	52
Tabla 6. El nivel de relaciones sociales del clima organizativo	53
Tabla 7. Variable 2 estandarización.....	54
Tabla 8. Se clasifica la variable 2 (satisfacción laboral).....	54
Tabla 9. Nivel de la satisfacción laboral en el personal docente	55
Tabla 10. Nivel de la satisfacción con el salario en el personal docente	56
Tabla 11. Nivel de satisfacción con el reconocimiento del personal docente	57
Tabla 12. Satisfacción con las condicional de trabajo	58
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 y sus dimensiones (clima organizativo) y la variable 2 (satisfacción laboral).....	59

Lista de Figuras

Figura 1. Clima organizacional.....	50
Figura 2. Autonomía en el clima organizacional.....	51
Figura 3. Motivación en el clima organizacional.....	52
Figura 4. Relaciones sociales en el clima organizacional.....	53
Figura 5. Satisfacción laboral	55
Figura 6. Satisfacción con el salario	56
Figura 7. Satisfacción con el reconocimiento	57
Figura 8. Satisfacción con las condiciones de trabajo	58

Resumen

La presente investigación tiene como título “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023”. En el Planteamiento Metodológico, se describe y formula el problema materia de investigación, ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023, donde en la hipótesis general se afirmó que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. Para lograr los objetivos y comprobar las hipótesis se utilizó una investigación de tipo básica con un nivel correlacional. En el desarrollo de la investigación, tiene un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, mientras que para la recolección de datos se utilizó dos fichas de observaciones (uno para la variable clima organizacional con 12 preguntas y otro para la variable satisfacción laboral con 12 preguntas) como instrumentos de verificación de las hipótesis y se contó con una población y muestra de 20 docentes de la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. Con los resultados de la presente investigación se ha logrado demostrar que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023, esto se ve reflejado en la tabla 13 la cual nos indica que existe un coeficiente de Pearson de 0.433 que representa una correlación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la I.E. Particular Sigma nivel primaria, en conclusión se estableció que el clima es positivo y que la satisfacción es favorable.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal docente.

Abstracts

The present investigation has the title "Organizational climate and job satisfaction of the teaching staff of the I.E. Private Sigma primary level – Jauja 2023". In the Methodological Approach, the research problem is described and formulated, what relationship exists between the organizational climate and the job satisfaction of the teaching staff in the I.E. Private Sigma primary level – Jauja 2023?. Its main objective was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the teaching staff in the I.E. Particular Sigma primary level - Jauja 2023, where in the general hypothesis it was affirmed that there is a direct relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the teaching staff in the I.E. Particular Sigma primary level – Jauja 2023. To achieve the objectives and verify the hypotheses, a basic type of investigation was used with a correlational level. In the development of the research, it has a quantitative approach and a descriptive correlational design with a non-experimental cross-sectional design, while for data collection two observation sheets were used (one for the organizational climate variable with 12 questions and another for the job satisfaction variable with 12 questions) as verification instruments of the hypotheses and there was a population and sample of 20 teachers from the I.E. Private Sigma primary level – Jauja 2023. With the results of the present investigation, it has been possible to demonstrate that the organizational climate is directly related to the job satisfaction of the teaching staff of the I.E. Particular Sigma primary level - Jauja 2023, this is reflected in table 13 which indicates that there is a Pearson coefficient of 0.433 that represents a moderate correlation between the organizational climate and job satisfaction, according to the perception of the teachers of the I.E. Particular Sigma primary level, it was established that the climate is positive and that satisfaction is favorable.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, teaching staff.

I. Planteamiento del Problema

Es fundamental subrayar que los recursos humanos son críticos para el desarrollo y el cambio organizativos, y que se requiere un entorno laboral positivo para lograr un alto rendimiento individual y colectivo de un grupo de trabajo. Ciertamente somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, se comprendan, se comuniquen, se respeten, trabajen en armonía y cooperación. Esta opinión coincide con la apreciación de (Chiavenato, 2009, como se citó en Silva, 2018) hace del clima organizacional donde afirma que es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento, a su vez es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo, en cambio, es desfavorable, cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades.

(Litwin & Stringer, 1968, como se citó en Silva, 2018), fueron los primeros en definir “el clima organizacional como un conjunto de características del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que vive y trabaja en dicho entorno en lo que influye en su comportamiento y motivación”. Los autores tratan de describir y explicar aspectos de la conducta de los colaboradores utilizando así la definición de motivación y clima. Asimismo, afirman que si crean diferentes climas en las organizaciones depende de los estilos de liderazgo en la organización así también como la activación de componentes primordiales como es la motivación, desempeño, satisfacción provocando así cambios aparentemente estables en los rasgos de personalidad de los colaboradores.

El clima organizacional puede ser entendido como las percepciones compartidas que los miembros de la empresa desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. Es evidente que un ambiente laboral favorable se traduce en relaciones satisfactorias y actitudes positivas que apoyan la colaboración entre los miembros, sin embargo, cuando se trabaja en un ambiente de frustración el clima organizacional suele deteriorarse manifestándose actitudes

negativas y que en algunas situaciones de enfrentamiento con la organización terminan en huelgas, paros o protestas similares.

(Fuentes, 2012, como se citó en Saldaña, 2021), en su investigación sobre “Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad” del artículo disponible en la revista Articuluz, Satisfacción laboral y productividad la cual señala que son muchas las empresas que han descuidado a sus trabajadores en todos sus niveles y ello se nota, al medir el clima organizacional, en donde el comportamiento organizacional presenta poca productividad, pertenencia a la empresa y motivación, son varias las causas que lo generan, las propias políticas de la empresa en relación a la satisfacción del trabajo, del rendimiento, poca retribución y reconocimiento de la labor desempeñada, ausencia de un liderazgo participativo, carismático, integrado realmente con sus equipos de trabajo, mala definición de los cargos, funciones a desempeñar, ergonomía, higiene ocupacional, tecnología no desarrollada, plan de carreras no determinadas, ausencia de índices de beneficio, ausencia de una cultura organizacional proactiva, que sea propia del desempeño de los trabajadores.

La satisfacción de los trabajadores con el trabajo es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de los expertos y la consecución de los objetivos institucionales. Además de la satisfacción, debe destacarse la mejora de un entorno jerárquico decente, ya que permite una gran unión entre las personas de la asociación y el reconocimiento del sentimiento de cooperación de los representantes. La investigación de estos dos factores es importante en la medida en que animan a los partidarios de hacer evaluaciones o puntos de vista sobre los elementos jerárquicos de los establecimientos en los que trabajan, y es evidente la forma en que estos patrones se sienten al respecto, y los resultados permiten reemplazos explícitos a lo largo de los aspectos, debe mejorarse para lograr el avance ideal de dos factores que benefician esencialmente a los individuos de la fundación.

Camacaro (2010), “La satisfacción laboral puede ser definitiva por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las

expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Asimismo, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren”.

(Robbins y Judge, 2013, como se citó en Ñique, 2020), “la satisfacción en el trabajo se define como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características, que representa una actitud en vez de un comportamiento. Los mismos autores mencionaron que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos, y esto ha sido considerado como un principio básico durante años entre los gerentes, aunque muy pocas investigaciones dan apoyo a esta teoría después de décadas de cuestionamientos acerca de la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Las sociedades avanzadas deben preocuparse no solo por la cantidad de vida-productividad alta y adquisición de cosas materiales- sino también de su calidad. Aquellos investigadores con valores humanistas sólidos argumentan que la satisfacción es un objetivo legítimo en una organización. No solo tiene una relación negativa con el ausentismo y la rotación laboral, sino que los empleadores tienen la responsabilidad de brindar a sus empleados trabajos interesantes y con recompensas intrínsecas”.

En nuestra nación, según Deloitte (2021), discutió el cumplimiento laboral en el Perú, el resultado es 76%, los representantes están decepcionados con la asociación 22% dijo estar decepcionado a la luz del hecho de que no había colaboración y el lugar de trabajo era desagradable; 20% declaró que esto era debido a la ausencia de oportunidades de la organización para desarrollarlos aún más; El 19% afirma que también se debe a la falta de autoridad de los directivos; la eficacia es desigual; el 10% está decepcionado porque la asociación no percibe su trabajo; por último, el 7% está decepcionado porque la organización no le permite ampliar su desarrollo laboral.

En este sentido, a través de la presente se plantea investigar el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema general es la siguiente: ¿existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?

Y para conseguir este problema se ha planteado los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?

¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?

Para dar respuesta a este enunciado, se ha establecido el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Y para poder conseguir este objetivo, se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

Analizar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Analizar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Identificar la relación entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Hoy en día, muchas organizaciones se preocupan por la aportación de los trabajadores. Les interesa conocer los niveles de satisfacción para averiguar cómo pueden mejorar, impulsando actividades empresariales más eficaces y mejores resultados. Para ello, recurren a la investigación del entorno laboral.

Una organización ve en sus empresas, resultados, opciones y técnicas de forma distinta cuando un puesto se encuentra en el punto más alto del esquema jerárquico de la organización. Por otra parte, las percepciones de los trabajadores pueden influir en su forma de comportarse, por lo que conviene saberlo para que la administración de la organización pueda tenerlo en cuenta.

La presente investigación se justifica por ser útil para los directivos de la institución educativa, quienes harán uso de esta información para llevar a cabo estrategias para mejorar el clima organizacional de la I. E. Particular Sigma nivel primaria, y por ende la satisfacción laboral del personal docente.

Asimismo, el analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral, permitirá obtener datos base en aquellos aspectos que está más y menos desarrollados, de tal manera que permitirá a los directivos de la I. E. Particular Sigma abordar dichos problemas encontrados. Finalmente, estos datos pueden ser de utilidad para los administradores y profesionales afines, porque le servirá de base para otros estudios de investigación.

Respecto a la metodología, la investigación fue tipo nivel correlacional, de nivel cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población muestral fue de 20 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios, uno compuesto de 12 preguntas respecto al Clima Organizacional y lo otro con 12 preguntas de Satisfacción Laboral, los instrumentos utilizados fueron la ficha de observación de Clima Organizacional y ficha de observación de Satisfacción Laboral estos de autoría Carrasco (2006) y para la confiabilidad del instrumento se usó el Alfa De Cronbach. Para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial a través del software Excel 2019.

Con respecto a la conclusión, se ha demostrado que el clima organizacional de la Institución Educativa Particular Sigma nivel primaria - Jauja 2023, está directamente relacionado con la satisfacción laboral del personal docente. Según el personal docente de la institución educativa Sigma, esto se ve reflejado en la Tabla No. 13, que muestra un coeficiente de Pearson de 0.433 que representa una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la institución educativa.

Se ha logrado demostrar que la autonomía organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral del personal docente de la Escuela Primaria Sigma - Jauja 2023. Según el personal docente de la Institución Primaria Sigma, un coeficiente de Pearson de 0,268 indica una relación directa entre la autonomía organizativa y la satisfacción laboral, como se indica en el Cuadro 13.

De acuerdo a la percepción del personal docente de la institución educativa Sigma nivel primaria, la motivación organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral, como se muestra en la Tabla No. 13, donde existe un coeficiente de Pearson de 0.453 que indica una relación directa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral.

Se ha logrado demostrar que las relaciones sociales están directamente relacionadas con la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa particular Sigma nivel primaria, como se muestra en la Tabla No. 13, la cual muestra un coeficiente de Pearson de 0.292, lo que indica que existe una relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral.

Respecto a las recomendaciones de este trabajo de investigación se sugiere realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales en la institución educativa, que propicien el confort y garanticen los medios técnicos necesarios para el trabajo óptimo, tratando de lograr una adecuada cohesión grupal, que garanticen la satisfacción laboral de los trabajadores y de esta manera se puedan lograr los objetivos organizacionales.

Emplear un programa de mejora de escalas salariales, así como implementar programas de incentivos no económicos, tales como reconocimientos, felicitaciones o entrega de resoluciones según tiempo de servicio que cumple cada personal docente, de esta manera se podrá generar en los trabajadores la pertenencia, compromiso y fidelización, ya que cada logro que realizan sus

reconocidos de manera oportuna, este tipo de estrategia tiene un papel muy importante en la motivación y satisfacción de los trabajadores

Coordinar fases de preparación periódicas para instar al personal de la institución educativa a mejorar y progresar de forma experta y a trabajar de acuerdo con las normas establecidas en el establecimiento.

Organizar capacitaciones frecuentes con la finalidad de incentivar al personal docente y de esta manera permita la mejora y avance profesional y así trabajar en armonía con los lineamientos establecidos en la institución.

Establecer mecanismos de supervisión adecuados que permitan una eficaz relación entre jefes y subalternos, acorde con las políticas administrativas, potenciando las competencias de los trabajadores y permitiendo el logro de los objetivos corporativos.

Desarrollar un plan de evaluación de los trabajadores, que contemple el reconocimiento a su involucramiento y desempeño laboral, mediante el otorgamiento de beneficios económicos, laborales y profesionales.

Proporcionar el trabajo participativo y colaborativo, empleando canales de comunicación adecuadas que permitan el trabajo en equipo.

En cuanto a las relaciones sociales, se recomienda que los programas recreativos se realicen fuera del horario de trabajo, previa coordinación con los líderes de cada equipo, se deben manejar dinámicas de grupo en las que se destaque la importancia de la participación de todos los trabajadores y líderes para generar confianza, fomentando la comunicación directa y horizontal en la que todos los trabajadores puedan aportar ideas y soluciones, esto mejorará las relaciones interpersonales entre todos los empleados; esta estrategia beneficiará el logro de los objetivos de la entidad.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

A nivel internacional, varios estudios hacen referencia al tema en estudio. Los estudios de referencia son los siguientes.

Caparrozu (2021), en un estudio realizado en Colombia definió como objetivo establecer la igualdad entre el clima organizacional y la satisfacción de los socios en los hoteles boutique de Cartagena en el 2021. El método ofrece un estudio correlacional descriptivo cuantitativo con un tamaño de muestra de 26 participantes específicamente se realizó una encuesta para obtener información. Los resultados mostraron similitudes en el liderazgo y toma de decisiones, así como factores externos de satisfacción entre ellos: trato, pago, incentivos y ambiente laboral, sin embargo, los participantes se sintieron menos satisfechos con el ambiente laboral en cuanto a la Baja Satisfacción que asociaron. determinantes como la condición y valoración de la empresa. Se concluyó que no existe una equivalencia clara entre las variables de socios hotel boutique.

Recio (2020), su objetivo del estudio, fue determinar el nivel de clima organizacional percibido por los socios de mantenimiento de planta en una empresa minera en San Luis Potosí. La investigación se basa en métodos cuantitativos. Es relevante y descriptivo. El estudio utilizó un diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 78 empleados. La técnica utilizada en la investigación es la encuesta. Se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario de Brown y Lee. En conclusión, según el personal, el ambiente fue apropiado, se destacó la claridad de carácter y el desafío, y las áreas de mejora fueron la recompensa y la expresión emocional.

Manjarrez, Egas, Campos y Escobar (2019), en un estudio en Ecuador formularon como objetivo principal de su estudio analizar la igualdad del clima laboral actual y la satisfacción con el capital humano en hoteles del estado de Quevedo en el año 2019 Sexo. La metodología muestra un estudio descriptivo correlacional en lugar de un estudio transversal experimental y 37 colaboradores participaron en el cuestionario. Los resultados predicen que en cuanto a

si la empresa les ofrece oportunidades de ascenso, el 46% dice que no, el 19% dice que sí, si la remuneración es adecuada en comparación con otras empresas del rubro, el 32% dice que es adecuada, el 22% Independientemente de si están o no comprometidos con la organización, el 62% dijo que casi siempre y el 14% a veces. Se concluye que si existe una clara similitud entre los hoteles del estado de Quevedo.

Soria (2019), en el artículo Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la educación superior, cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción de los empleados adscritos a la educación superior. universidad en el estado de Tamaulipas, México. La metodología de investigación fue descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 208 colaboradores a quienes se les administró el cuestionario de clima organizacional elaborado por Litwin y Stringer y la escala de satisfacción general propuesta por Warr, Cook y Wall. Los resultados del estudio fueron: Mediante el análisis de correlación de Spearman se encontró que las seis dimensiones y dos factores de la satisfacción laboral validados para la evaluación del clima organizacional se concluyen que tienen una relación positiva y significativa con los puntajes, los coeficientes de correlación oscilaron entre 0.479 y 0.837. Nivel de confianza del 95%, por lo que es importante promover relaciones humanas favorables dentro de la institución y definir claramente las tareas del personal y los estándares de desempeño evaluados, lo anterior, para mejorar la percepción del ambiente de la institución. organización y así aumentar la satisfacción laboral de sus miembros.

Antecedentes Nacionales

A nivel nacional, existen varios estudios importantes a nivel de papel relacionados con los temas Clima organizacional y la satisfacción laboral. Los más importantes se tiene lo siguiente:

Cuevas (2021), fijó su objetivo de investigación en un estudio en Trujillo para investigar el impacto del clima organizacional en la satisfacción con el capital humano en Hoteles Casa Andina en el 2020. La investigación propone un método cuyo enfoque es cualitativo y cuantitativo, de alcance descriptivo e inductivo. Enfoque deductivo, trabajando con 110 personas y recolectando datos con ellos a través de encuestas, observaciones y entrevistas.

Los resultados arrojaron que el 25% se mostró satisfecho y el 70% muy satisfecho con las oportunidades de ser reconocido en la empresa; El 43% se mostró satisfecho y el 57% se mostró muy satisfecho con si su jefe valora y valora su trabajo. inquietudes, el 69% satisfecho, el 28% muy satisfecho, el 65% satisfecho, el 32% muy satisfecho si la comunicación existente en la empresa les facilita el logro de sus objetivos y como les gusta ir al lugar de trabajo, el 86% respondió “sí” y El 83% respondió que sí a la pregunta de si la instalación promueve un ambiente positivo. Por tanto, este estudio concluye que existe un efecto significativo entre las variables objeto de estudio. Cabe señalar que las dimensiones analizadas fueron la comunicación, el reconocimiento, la evaluación del trabajo y las oportunidades laborales.

Escobedo (2020), en su artículo Clima Organizacional y Satisfacción Docente con MyPes en el Sector Educación de Tumbes, el objetivo principal es determinar el clima organizacional y la satisfacción docente con MyPes. El método de encuesta es transversal, su muestra es de 110. Además del cuestionario utilizado para medir la satisfacción del cliente y su relación con la percepción de la calidad del gimnasio, los educadores utilizaron el cuestionario para la elaboración, construcción y validación de un instrumento utilizado para medir el clima organizacional en las empresas colombianas: la escala CALIDFIT. El resultado es que "Spearman RHO relacionado = 0.712 coeficiente variable" es prueba. Clima organizacional, mediana y baja satisfacción con el trabajo. Materiales.

Goetendia (2019), realizó un estudio sobre el Clima y compromiso organizacional según condiciones y categorías laborales del personal en instituciones educativas pilotadas por la administración pública para investigar la relación entre el clima organizacional percibido y el compromiso organizacional. El estudio se realizó a 125 empleados utilizando el cuestionario de percepción de clima organizacional basado en Litwin y Stringer, cuyas dimensiones incluyen: responsabilidades, desafíos, estándares, estructuras, identidades, recompensas, conflictos, relaciones y cooperación. En los resultados que presentó, el diagnóstico del clima organizacional general bajo el sistema de contrato mostró una tendencia positiva con un mejor desempeño en las dimensiones de responsabilidad, relaciones, estructura, remuneración, estándares y cooperación; no se encontraron diferencias con el compromiso organizacional.

En el artículo de Maman (2019), Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados del departamento agrícola de la región Puno, cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la región. departamento Área agrícola en la región de Puno. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo correlacional con una muestra de 54 empleados de las instalaciones a quienes se les administró el instrumento de clima organizacional de 53 ítems de Litwin y Stringer. y el segundo con 36 puntos indicando la satisfacción laboral de Sonia Palma. Los resultados obtenidos fueron Coeficiente de correlación r de Pearson = 0.981 y con un nivel de probabilidad menor a 0.01, muestran que existe una relación muy significativa entre las variables de investigación, por lo que se concluyó que se puede confirmar que cuando el aumenta el clima organizacional, aumenta la satisfacción laboral de los empleados.

Antecedentes Locales

A nivel local, hay varios estudios importantes a nivel de papel relacionados con el clima organizacional y los problemas de satisfacción laboral. Los más importantes se resumen a continuación:

Blanco (2020), cuya investigación pretende como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Apoyo Junín - 2018. Métodos: El estudio fue un estudio relacional diseñado como un estudio descriptivo relacional con 118 empleados utilizando los Cuestionarios de Clima Organizacional - MINSA y Cuestionarios de Satisfacción Laboral Chiquinta Mesia Gretty. El resultado obtenido fue una correlación moderada directa estadísticamente significativa con Rho de Spearman de 0,516 entre las dos variables y en conclusión "a mejor clima laboral en el hospital, mayor nivel de satisfacción laboral.

Acuña y Ceras (2019) publicaron un estudio en Huancayo, Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes y empleados de la Institución Educativa Politécnica Túpac Amaru - Chilca, que tuvo como objetivo determinar la relación entre estas variables. La investigación de los autores es de tipo descriptivo aplicado de correlación con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de la escuela Túpac

Amaru - Chilca. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento tipo Likert y cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral, validados mediante una matriz de consistencia interna, y la confiabilidad se realizó mediante el estadístico alfa de Cronbach. En conclusión; Si existe una relación entre estas variables, es muy significativa y positiva con el resultado Rho de Speman (0.762) apoyando la hipótesis de investigación.

Capcha (2020), en su trabajo El clima organizacional y su impacto en la gestión institucional del IESPP Gustavo Allende Llavería, provincia de Tarma, región Junín, se plantea como objetivo determinar el grado de influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la IESPP Gustavo Allende LLaveria en la provincia de Tarma, región Junín. La muestra de este estudio incluyó a 202 personas entre directivos, administradores y estudiantes. De esta forma, el diseño de investigación es de tipo básico que es descriptivo, y en el muestreo selectivo de información se utilizan dos enfoques principales: el enfoque analítico-sintético y el enfoque descriptivo-correlacional. También es importante porque determina la relación entre dos variables seleccionadas; finalmente, el diseño de investigación escogido es el de causalidad correlacional. La herramienta utilizada para medir el clima organizacional es un cuestionario que contiene 20 ítems y mide 3 dimensiones del clima organizacional. Para medir la influencia del clima organizacional en la gestión del sistema se ha elaborado un cuestionario con 11 ítems y dimensiones medidas; información obtenida de la matriz de recolección de información. Los resultados muestran una correlación directa entre el clima organizacional y su impacto en el liderazgo institucional.

2.2. Bases Teóricas

Clima organizacional

El entorno jerárquico es una variable vital que influye en la viabilidad y productividad de la autoridad, por lo que introduciremos una progresión de definiciones que nos permitan comprender e imaginar con claridad el significado de este término.

Méndez (2006, como se citó en Valerio, 2016) propuso que el entorno jerárquico tiene su punto de partida en las ciencias sociales; entre ellas, la idea de asociación en la hipótesis de las relaciones humanas subraya la importancia de los individuos en sus puestos de trabajo y el apoyo en marcos amistosos.

Como indica Sudarsky (1977, como se citó en Lomparte, 2018) el entorno jerárquico es una idea vital que reconoce las maneras en que se modifican las disposiciones y prácticas reguladoras, los avances, los ciclos dinámicos, etc., como componente del entorno y las inspiraciones de conducta de las reuniones de trabajo y los individuos afectados por ellas.

Anzola (2003) sostiene que el entorno alude a los discernimientos y traducciones generalmente tenaces de las personas acerca de su asociación, que de este modo repercute en la forma de comportarse de los trabajadores y separa una asociación de otra.

Seisdedos (1996) alude al ambiente jerárquico, la impresión general de las personas sobre la asociación que refleja sus colaboraciones.

Rodríguez (1999, como se citó en Matos, 2017) expresa que el ambiente autoritario alude a la visión global de los individuos de la asociación sobre el trabajo, el clima real en el que se realiza el trabajo, las conexiones relacionales conectadas con el trabajo y diferentes principios propios que influyen en el trabajo.

Brunet (1987, como se citó en Valerio, 2016). Caracteriza el ambiente jerárquico como la visión del todavía en el aire por las propias cualidades, mentalidades o convicciones de los representantes, y los factores de resultado, como la realización y la eficacia, son impactados por factores naturales e individuales.

Chiavenato (1992, como se citó en Soria, 2020) El ambiente autoritario comprende el clima interior de una asociación, es decir, el aire mental novedoso que existe dentro de cada asociación. Asimismo, se hace referencia a que la idea de entorno autoritario incorpora diferentes partes de la circunstancia que se entrecruzan en grados fluctuantes, como el tipo de asociación, la innovación, la estrategia, los objetivos funcionales, las directrices internas (variables subyacentes); no obstante, el apoyo o la disciplina, las mentalidades, los marcos de estima y los tipos de manera social de comportarse (elementos sociales).

Véase además Corredor, R. (1996) El entorno jerárquico se caracteriza como un conjunto de cualidades del lugar de trabajo vistas directamente o implícitamente por los representantes, que se perciben como poderes que influyen en la conducta de los trabajadores.

Dessler (1979, p. 78) sacó a relucir que no hay acuerdo sobre el significado de la expresión "entorno jerárquico" y que las definiciones conectan con factores jerárquicos simplemente verdaderos como el diseño, los enfoques y respaldo.

Dessler (1993, p. 182) y Litwin y Stringer (1968, como se citó en Obreque,2015) El entorno es jerárquico. "(...) el impacto emocional aparente del marco que conforma el estilo casual de los pioneros y otras variables ecológicas significativas sobre las mentalidades representativas. ejercicios, convicciones, valores e inspiraciones en una asociación dada". Sandoval, M. (2004) "El lugar de trabajo tal y como lo ven los individuos de la asociación, incluida la estructura, el estilo de autoridad, la correspondencia, la inspiración y la retribución, todo lo cual repercute directamente en la forma individual de comportarse y de ejecutar".

Características del clima organizacional

Para analizar adecuadamente el entorno autoritario, es importante comprender numerosos atributos del lugar de trabajo. Silva (1996, como se citó en Liza, 2020) especifica los siguientes atributos:

- ✓ Está más allá de la persona.
- ✓ Le abarca, sin embargo, es discreto del discernimiento del sujeto.
- ✓ Existe en asociaciones.
- ✓ Es muy posible que se registre utilizando diferentes proyectos.
- ✓ Varía de la cultura autoritaria.

Rodríguez (2016) especifica que el ambiente jerárquico es retratado por:

- ✓ El ambiente jerárquico es extremadamente duradero, o por lo menos, la organización mantiene una solidez específica y un ambiente de trabajo progresivo.
- ✓ El entorno de la organización puede influir en la conducta de los trabajadores.
- ✓ El entorno de la organización puede influir en la responsabilidad y el reconocimiento de los trabajadores.

Los representantes cambian el entorno de trabajo de la asociación, así como su forma de comportarse y sus perspectivas.

- ✓ El entorno de la organización se ve impactado por algunos factores primarios de la organización. Estos factores se ven así impactados por el entorno.
- ✓ Los problemas en la asociación, como la rotación y la incomparecencia, pueden ser un indicio de un lugar de trabajo terrible en la organización. Esto implica que sus representantes pueden no ser felices.

Según Brunet (1999, como se citó en Soria, 2020). las cualidades principales del entorno jerárquico son:

- ✓ El entorno alude a los atributos del lugar de trabajo.
- ✓ El entorno jerárquico enmarca un diseño de cualidades jerárquicas.
- ✓ Influye en la forma de comportarse de los individuos en el trabajo.
- ✓ El entorno jerárquico comprende atributos de autoridad y cualidades individuales de las personas.

La visión singular de una asociación se enmarca a través de la comunicación de factores ecológicos e individuales, por lo que el impulso del entorno autoritario y su efecto se obtiene de la estimación y valoración de los discernimientos de los trabajadores.

El entorno, junto con la construcción jerárquica y las cualidades e individuos que lo crean, estructuran un marco de confianza profundamente poderoso. El entorno jerárquico se considera una disposición moderadamente coherente de cualidades de autoridad que influyen en la forma de comportarse de sus individuos. Los atributos del entorno jerárquico son también la razón por la que una asociación se distingue de otras.

Factores del clima organizacional

Likert, cita en Brunet (1999, como se citó en Charry, 2018), tiene 4 factores muy principales que influyen en la visión de un entorno unificado:

- ✓ El establecimiento de límites subordinados (innovación y construcción del marco de autoridad).
- ✓ El lugar progresivo del individuo en la asociación y la compensación que obtiene.
- ✓ Factores individuales como el carácter, el comportamiento y la realización.
- ✓ La impresión de los subordinados, asociados y jefes sobre el entorno autoritativo.

Hipótesis del entorno autoritativo

La hipótesis del marco de Likert a la que hace referencia Brunet (1999, como se citó Salas, 2017) afirma que las actividades de los subordinados dependen directamente de su presentación administrativa aparente y de las circunstancias jerárquicas, por lo que obviamente las reacciones no se resuelven totalmente por discernimiento.

Likert elaboró tres tipos de factores que deciden los atributos jerárquicos y repercuten en la visión que las personas tienen del entorno. En este sentido se refiere a:

- ✓ Factores causales: caracterizados como factores autónomos que esperan mostrar el rumbo en el que la asociación crea y logra resultados dentro de los factores causales se referencian la construcción autoritaria y reguladora, las elecciones, la habilidad y las perspectivas. Los factores causales se reconocen por dos cualidades significativas: Pueden ser modificados o alterados por individuos de la asociación, que pueden asimismo añadir nuevas partes. Son factores autónomos (causales).

A fin de cuentas, en caso de que estos factores se transformen, hacen que los factores diferentes cambien; suponiendo que se mantengan constantes, en su mayor parte no se ven afectados por los factores diferentes.

- ✓ Factores intermedios: se espera que este tipo de factores calibren el estado interior de la organización, que debe ser visible además de otras cosas: inspiración, ejecución, correspondencia y navegación. Estos factores son vitales porque componen los ciclos jerárquicos de la asociación.
- ✓ Últimos factores: Estos factores son el resultado del impacto de los factores causales y medios mencionados anteriormente, y esperan reforzar los resultados obtenidos por la asociación, como la eficacia, el beneficio y la desgracia.

Estos tres tipos de factores influyen en la opinión de los individuos de la asociación sobre el entorno de autoridad. Para Likert es fundamental hablar de la visión del entorno, no del

entorno real, ya que sostiene que la forma de comportarse y la mentalidad de los individuos son el resultado de la impresión de las circunstancias y no de las circunstancias objetivas.

Esta posición escudada por Likert está en concordancia con la renombrada hipótesis de Thomas: lo que se caracteriza como genuino se toma como una declaración de sus ramificaciones. La conexión de estos factores decide dos tipos principales de entorno jerárquico, que son:

Clima de tipo autoritario

- ✓ **Marco I.** Los administradores dictadores se describen por una iniciativa que tiene poca o ninguna fe en sus trabajadores, el clima aparente es atemorizante, prácticamente no hay cooperación entre jefes y subordinados, y las decisiones deben ser tomadas por el prevalente.
- ✓ **Marco II.** Una dictadura paternalista se caracteriza por la confianza entre la dirección y los subordinados, las recompensas y la disciplina sirven como fuente de motivación para los empleados y como herramienta de control para el gerente.
- ✓ **Marco III.** El estilo consultivo, retratado por la confianza de los jefes en los subordinados, permite a los representantes decidir sobre opciones sustanciales, intenta satisfacer la exigencia de consideración, es colaboración y fortalecimiento de los dos actores. Este clima se caracteriza por una administración dinámica y utilitaria a la luz de objetivos factibles.
- ✓ **Marco IV.** Cooperación agregada, los ejecutivos tienen plena confianza en los trabajadores, la dirección se coordina gradualmente y la correspondencia es ascendente imprevisible. Los focos persuasivos son la inversión, el trabajo depende de objetivos funcionales, las conexiones de trabajo (directivo-dirigido) dependen del compañerismo, la responsabilidad compartida. El marco trabaja con grupos de trabajo como el mejor medio para lograr los objetivos a través de la responsabilidad esencial. Los marcos I y

II se comparan con entornos cerrados en los que existen diseños inflexibles y, en consecuencia, el entorno es ominoso, mientras que los marcos III y IV se relacionan con entornos abiertos con diseños adaptables que establecen un gran ambiente en la asociación.

Dimensiones del clima organizacional

Los elementos del entorno jerárquico son cualidades que pueden estimarse en una asociación e influyen en la forma de comportarse de las personas Brunet 1987, como se citó Salas, 2017) aludió a otro estudio de 11 niveles creado por Pritchard y Karasick, a partir del cual determinamos los tres aspectos para nuestra revisión.

✓ **Aspecto 1:**

Autonomía. Alude a la posibilidad del singular de decidir y abordar los problemas de forma sencilla.

✓ **Aspecto 2:**

Motivación. Este aspecto depende de los ángulos persuasivos que la asociación crea en sus representantes.

✓ **Aspecto 3:**

Relaciones sociales. Es el tipo de ambiente amistoso y de compañerismo que se percibe en la asociación.

Satisfacción laboral de los docentes

Hannoun (2011 como se citó en Soria, 2020) La satisfacción laboral puede caracterizarse ampliamente como la actitud general de una persona hacia su trabajo. El trabajo de los individuos es mucho más que las actividades que realizan, ya que además tienen que hablar con los socios y administradores, mantener las directrices y estrategias

jerárquicas, cumplir con las normas de ejecución, soportar las circunstancias de trabajo, y muchas cosas diferentes.

Muñoz (1990, como se citó en Quinto, 2015) caracteriza la realización laboral como "la satisfacción o experiencia positiva que el sujeto encuentra al desempeñar una tarea que le intriga en un clima que le reconforta dentro de la organización o asociación". Los sentimientos les seducen, y por ello obtienen una progresión de retribuciones psicosociales y financieras según sus supuestos".

Del este modo, caracteriza la decepción laboral como "la sensación de decepción o pesimismo que experimenta el sujeto al estar terminando un trabajo que no le intriga, en un clima en el que se siente incómodo, en una organización o asociación que no le resulta seductora y por la que obtienen una progresión de ventajas psicosociales-financieras que no están a la altura de sus supuestos".

Loitegui (1990, como se citó en Zans, 2017) maneja un tema similar para caracterizar la idea de realización laboral, viendo cómo los especialistas que se han concentrado en el tema utilizan articulaciones, por ejemplo, "causa", "comportamiento representativo", "espíritu de trabajo", "realización laboral", etc., de forma poco clara. Esta ambigüedad e imprecisión en el uso de las diversas terminologías puede atribuirse no sólo a las distintas corrientes doctrinales y filosóficas en las que surge cada una, sino también a los diversos enfoques de las dificultades.

Según Blum (1976, citado en Loitegui 1990: 45, como se citó en Quinto, 2015) las ideas de mentalidades, realización laboral y resolución son básicamente las mismas y están firmemente relacionadas, pero no pueden considerarse indistinguibles; las mentalidades pueden sumarse a la realización, que comprende una variedad de mentalidades, y la realización influye así en el espíritu. Este creador ofrece las siguientes definiciones:

- ✓ Comportamiento ante el trabajo: es la manera en que el representante se enfrenta a su trabajo, su disposición a responder con un objetivo específico a los factores relacionados con este trabajo.
- ✓ Realización del trabajo: Esto se debe a las distintas mentalidades que un representante tiene hacia su trabajo y las variables relacionadas y la vida en general.
- ✓ Actitud trabajadora: Según la perspectiva del trabajador, comprende ser reconocido y tener un lugar con una reunión a través de la obligación con la fuerza de trabajo.

Gordillo y Estate (1988 como se citó en Díaz, 2018) comprobaron la utilización de la expresión "realización" por algunos creadores. La irresolubilidad de la expresión "realización" es obvia en algunos propósitos:

- ✓ Como estado próximo al hogar.
- ✓ Como disposición.
- ✓ Como inspiración.
- ✓ Como cualidad del carácter.

Smith (1979, como se citó en Díaz, 2018) caracterizó la idea de plenitud representativa básicamente: "reacción laboral profunda". Para esta situación, no se trata sólo de una "perspectiva edificante" o de un "deseo", sino que este estado de ánimo tiene un trasfondo profundo. En cualquier caso, este estado de ánimo o cualidad llena de sentimiento no es ciertamente una reacción empática conectada sin saberlo con la mejora, todavía en el aire por el sujeto a la luz de su evaluación de los estados normales de su trabajo, por lo que hay 1.000 cuerdas entre los componentes emocionales, mentales y de conducta. Enorme número de asociaciones.

Según Blossom (1990 como se citó en Soria, 2020), "La realización de la ocupación es la consecuencia de un surtido de mentalidades representativas; estas perspectivas están relacionadas con el trabajo e incorporan factores explícitos, por ejemplo, el salario, la supervisión, la residencia, las circunstancias de trabajo, las puertas abiertas valiosas para el avance, el reconocimiento de la habilidad, la razonabilidad de la evaluación de la ocupación,

los beneficios laborales, el objetivo breve de las quejas, el trato justo de los directivos por parte de las empresas y otras ideas comparables."

Palma (2005), satisfacción laboral se caracteriza con una mentalidad hacia el trabajo en la que el representante ve lo agradable de su trabajo, considerando variables como las ventajas monetarias, las circunstancias laborales, el reconocimiento individual/social y la importancia del encargo.

Locke (1976) que la caracteriza en un estado de cercanía positivo y maravilloso que se produce por la propia valoración que el singular hace de su trabajo y de los encuentros obtenidos en él. No es una actitud específica, sino una forma general de pensar que resulta de las diferentes perspectivas del representante sobre su trabajo y factores relacionados.

Según Harpaz (1983, como se citó en Salguero, 2018), el logro profesional no tiene un significado consistentemente reconocido; También muestra que los expertos tienden a promover un conjunto de perspectivas que pueden ser representadas por un logro profesional compartido.

El valor de la satisfacción laboral

De acuerdo con Robinns y Judge (2013), se evidencia la calidad del trabajo profesional porque se evidencia que los representantes exitosos tienen mejor bienestar y en ese sentido más dificultades, por lo que la actual administración debe ser consciente de las dificultades de la vida laboral de los empleados y hacer del bien de capital de su realización el centro de inspiración laboral.

Según Peiro y Prieto (1996, como se citó en Zans, 2017), la utilidad por la naturaleza de la vida profesional es más notable, en contraste con los años anteriores, cuando se buscaba la relación con la ejecución. Ante la posibilidad de que los individuos funcionen admirablemente, sin embargo, se sientan mejor; o, en la actualidad, que participen de su trabajo y simultáneamente produzcan un resultado apetecible. Se tiende a ver que los

representantes que están contentos con su labor, ya sea porque se sienten bien satisfechos o muy remunerados, ya sea porque avanzan o aprenden, son los que más producen y hacen. En contra de la norma, los representantes que se sienten atrapados en trabajos mal pagados, abusivos y aburridos, sin oportunidad de ampliar sus perspectivas para resolver su trabajo, tienen menos probabilidades de ser los más productivos.

Según (Atalaya 1999, como se citó en Soria, 2020), es obvio que en conjunto vemos lo valioso, maravilloso y estimulante que es trabajar con una reunión que gestiona todo bien, se ve, se imparte, se considera y trabaja como uno solo y participa. Un espacio de trabajo decente es importante para lograr una alta ejecución individual y agregada del grupo de trabajo, así como oxígeno para la capacidad neumónica y respiratoria ordinaria, que se logra principalmente a través del trabajo consciente de los gerentes.

Determinantes de la realización profesional

Por otra parte, Locke (1976, como se citó en Zans, 2017) reconoció nueve variables de la realización:

- ✓ En el trabajo, esto incorpora puertas abiertas para el progreso, dominio sobre las técnicas, fluctuación, problemas, interés característico en el trabajo, puertas abiertas para el potencial de aprendizaje y responsabilidad.
- ✓ Salario implica compensación, método de circulación y capital.
- ✓ Reconocimiento incorpora reconocimiento del trabajo realizado o análisis y reconocimiento por el trabajo realizado.
- ✓ Los beneficios incorporan cobertura sanitaria, anualidades y protección clínica.
- ✓ Circunstancias de trabajo como la ventilación, las horas de trabajo, la estructura real y la temperatura del entorno de trabajo.
- ✓ Control alude a las conexiones relacionales, el estilo de control.
- ✓ Asociados alude a los parentescos que los representantes pueden establecer con sus socios, o la oposición que se puede ganar entre ellos.
- ✓ La organización y el consejo están relacionados con la estrategia de administración de la asociación.

Tipos de satisfacción laboral

Cumplimiento innato

Las partes del contenido se abordan de acuerdo con la idea del trabajo que se realiza (Álvarez 2007, como se citó en Soria, 2020). Los factores de cumplimiento interior incluyen:

- ✓ Autonomía: se da a través del espacio y la dinámica en el ambiente de trabajo.
- ✓ Variedad: la inclinación que el educador tiene cuando es aparente mostrar el movimiento.
- ✓ Oportunidad escolar: Se confiere a través de la información y disposición en el campo de la formación.
- ✓ Línea vocacional: Esto encuentra una nueva línea de trabajo considerando los prerrequisitos que el educador necesita para compartir su perspicacia en fundamentos instructivos. Reconocimiento y legitimidad: El mentor percibe su trabajo a través de subvenciones.

Realización externa

Los trabajos aluden a la parte mental en el clima actual (Álvarez 2007):

Estas variables se introducen para cuantificar la realización interna de la siguiente manera:

- ✓ Remuneración monetaria: El criador recibe una remuneración por el trabajo y la preparación.
- ✓ Circunstancias de trabajo: Instructor que puede desempeñar su trabajo con los laboratorios o hardware que le proporciona la oficina.
- ✓ Estabilidad del empleador: El recaudador tiene un puesto duradero según indican las circunstancias de funcionamiento.
- ✓ Estatus: El profesor conoce la relevancia en el ámbito social y escolar.

La capacidad de reunirse y participar en debates con diferentes interlocutores se menciona como condición para el negocio. Preparación y actualización del educador: Amplía su visión en las condiciones de la vida laboral para consumir su vocación en diversas áreas. (p. 11).

Dimensiones de la satisfacción en el trabajo

(Locke 1976, como se citó en Soria, 2020) la caracteriza como un estado positivo próximo al hogar que se produce por la impresión emocional de los encuentros laborales, siendo uno de los principales creadores que intentó reconocer algunas de estas cualidades y agruparlas así en dos clasificaciones: Ocasiones o condiciones de realización laboral.

- ✓ Realización laboral: interés innato por el bolo, adaptabilidad, puertas abiertas al aprendizaje, nivel de dificultad, volumen de trabajo, resultados imaginables del logro o autoridad de las estrategias.
- ✓ Satisfacción con la retribución: evaluación de la parte cuantitativa de la retribución, razonabilidad comparable a esta o forma de apropiarse de ella.
- ✓ Cumplimiento con el avance: preparación de valiosas puertas abiertas o la premisa sobre la que se realiza el avance.
- ✓ Satisfacción con reconocimiento: incluye la aclamación por la ejecución del trabajo, el análisis, la armonización con el autorretrato mental.
- ✓ Plenitud con beneficios: por ejemplo, anualidades, cobertura médica, excursiones, pagos de seguros.

Cumplimiento con las circunstancias laborales: por ejemplo, horas de trabajo, descansos, plan de entorno laboral, temperatura.

Agentes de satisfacción: Lo que pone en marcha estas ocasiones:

- ✓ Cumplimiento con la supervisión: alude al estilo de iniciativa o a las capacidades especializadas, relacionales o administrativas.
- ✓ Cumplimiento con los asociados: que incorpora sus habilidades, apoyo, correspondencia, cordialidad.
- ✓ Cumplimiento con la organización y la junta directiva: Ángulos como ventajas de autoridad y enfoques de remuneración.

2.3. Hipótesis

General

Ha. Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Ho. No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Específicas

He1. Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

He2. Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

He3. Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Definición de términos

Clima organizacional. Se define como un conjunto de características del ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y se consideran una potencia que influye en el comportamiento de los practicantes. actividad de investigación (Hall 1996, citado en Soria, 2020).

Estilo De Dirección. Esta dimensión está relacionada con las reglas y la forma en que el director valora a los docentes y el respeto que muestran a la iniciativa de cada maestro. La comunicación supervisor/subordinado en el establecimiento de metas organizacionales son muy importantes. (Brunet 2004, como se citó en Hidalgo, 2020)

Organización política. Mide hasta qué punto una organización enfatiza la burocracia o la democracia en el entorno laboral y también representa la percepción de que los miembros de la organización tienen reglas, procedimientos y otras condiciones que encuentran en su trabajo. (Brunet 2004, como se citó en Hidalgo, 2020).

Identidad y Pertenencia. El apego a ser parte de la empresa y ser un miembro valorado del equipo de cámara da sentido a este espíritu. Una percepción común es que las metas personales se comparten con las metas organizacionales. (Goncalves 2005, como se citó en Mamani, 2021).

Recompensa. Esta magnitud se basa en consideraciones financieras y oportunidades de progreso, está relacionada con la motivación de los docentes y el apoyo del director. (Goncalves 2005, como se citó en Mamani, 2021).

conexiones interpersonales. Es el sentimiento de los miembros del departamento sobre un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros y supervisores, estos lazos se forman tanto dentro como fuera de la empresa. Grupos formales que forman parte de la estructura jerárquica de una empresa y grupos informales que surgen de amistades entre personas jurídicas. (Goncalves 2005, como se citó en Mamani, 2021).

Realización laboral. Estado emocional positivo resultante de la valoración personal que una persona hace de su trabajo y de las experiencias obtenidas a través de él. Es una actitud amplia de los empleados hacia una actitud diferente y conectada con el trabajo (Locke 1976, como se menciona en Soria, 2020).

Identificación de variables

Variable 1 – clima organizacional:

(Brunet, 2004; Hidalgo, 2020) El clima organizacional se define como la percepción de la atmósfera de una organización dictada por los valores, actitudes o creencias personales de sus empleados y sus características consiguientes, como la satisfacción y la productividad, que están influidas por variables ambientales y humanas.

Dimensiones

- ✓ Autonomía.
- ✓ Motivación.
- ✓ Relaciones Sociales.

Variable 2 - satisfacción laboral:

(Locke 1976, como se citó en Montoya, 2020) Definido como un estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva en la vida laboral.

Dimensiones

- ✓ Salario aceptable.
- ✓ Satisfacción con el reconocimiento.
- ✓ Las condiciones de trabajo son satisfactorias.

III. Metodología

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

Nivel

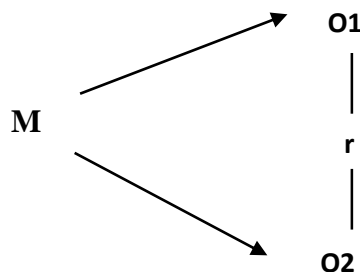
La investigación es correlacional. Su objetivo es analizar la muestra seleccionada en una breve circunstancia para determinar las variables de estudio. En este sentido, accede a datos seleccionados sobre las interrelaciones de las variables investigadas (clima organizacional y satisfacción laboral) a lo largo de un periodo de tiempo concreto, tal y como se retrata en la realidad. Alfaro (2019, cita a Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Tipo

Se trata de un estudio de referencia, ya que el objetivo es caracterizar, evaluar e interpretar metódicamente el conjunto de datos relacionados con las variables de la investigación. Sierra (1995). "La investigación básica busca mejorar el conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales; sirve de base para toda investigación".

Diseño

Mendoza y Hernández (2018) El diseño es no experimental y transversal porque el objetivo es dar cuenta del estado actual del fenómeno y comprender las interrelaciones de los aspectos de la situación problemática.



Donde:

M= muestra donde se realiza el estudio

01, 02= observaciones o mediciones realizadas

r= indica la posible relación entre variables estudiadas

3.2. Población y Muestra

Población

La población de la investigación estuvo conformada por un total de 20 docentes que laboran en la Institución Educativa Particular Sigma nivel primaria. Cabe resaltar que este dato de cantidad de docentes de nivel primaria ha sido obtenido mediante una entrevista personal con el director de dicha institución.

Muestra

El tamaño de la muestra estuvo estimado en la totalidad de la población por ser esta un universo relativamente pequeño. de esta manera que el marco muestral del estudio estuvo conformado por 20 docentes de la Institución Educativa Particular Sigma nivel primaria.

3.3. Variables, Definición y Operacionalización

Matriz de Operacionalización de Variables	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías O Valoración
Variable 1 Clima organización	Se define de manera operativa según las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Motivación • Relaciones Sociales 	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de contenidos y actividades. • Desarrollo de habilidades de los estudiantes. • Selección de recursos educativos. 	Escala de estimación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Algunas veces • siempre
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional. • Desarrollo de afectos y actividades. 		
		Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Establece una comunicación pragmática. 		
Variable 2 Satisfacción laboral	Se define de manera operativa según las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el salario. • Satisfacción con el reconocimiento. • Satisfacción con las condiciones de trabajo. 	Contentamiento con el salario.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora condiciones económicas. 	Escala de estimación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Algunas veces • siempre
		Satisfacción del reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las tareas realizadas. 		
		Satisfacción con las condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación fluida con los actores de la institución. 		

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica: Observación

Según Carrasco (2006, como se citó en Montalvo, 2021), la observación es una de las técnicas de investigación más valiosas y consiste en captar los rasgos, características y características de los objetos y sujetos en la realidad. Este método brinda información sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral a partir de los datos registrados en el respectivo instrumento.

Instrumento: Ficha de observación

Según Carrasco (2006, como se citó en Montalvo, 2021), una ficha de observación es un formulario que consiste en una colección de ítems que permiten recolectar datos como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad observada. En este caso se utiliza el formulario de observación para conocer la relación entre el clima de la organización y la satisfacción laboral de los docentes de primaria de otra Institución Educativa Privada Sigma - Jauja 2023.

En este caso se utilizó la ficha de observación para determinar la relación entre el clima organizacional y por otro lado la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Estos instrumentos fueron validados a través del criterio de juicio de expertos, para lo cual se solicitó el análisis físico de los instrumentos, por tres expertos, entre ellos dos metodólogos y un matemático con grado de Magíster:

Expertos	Resultado
Yuly Yolanda Morillo Campos	Aprobado
Miguel Ángel Limo Vásquez	Aprobado
Roberth Rubio Castillo	Aprobado
Total	Aprobado

Técnicas de tratamiento y análisis de datos

Se sigue el siguiente orden al procesar y analizar los datos:

- ✓ Clasificación de los datos una vez recogidos por el instrumento, se clasifican según la naturaleza de las variables.
- ✓ La codificación de datos consiste en codificar los datos recopilados después de haberlos examinado con el instrumento adecuado.
- ✓ La puntuación adecuada se asignó en función del instrumento utilizado; este criterio de evaluación se elaboró utilizando la matriz del instrumento.
- ✓ Se elaboro una tabla estadística, donde se pueden encontrar todos los códigos de las personas de la muestra, y se contaron los estadísticos en sus calificaciones, con la media aritmética, estándar y desviación.
- ✓ Interpretación, donde la información se presentaron en tablas e imágenes y se interpretan en base a las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.622	20

Fuente: prueba piloto de la encuesta aplicada a 20 docentes de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023

En el recuadro muestra la fiabilidad del instrumento de la variable Clima Organizacional, donde se presenta un Alfa de Cronbach de 0.622 para las 12 preguntas que lo conforman. Por lo cual se puede asumir que el instrumento presenta una consistencia interna de los datos y un resultado confiable.

Fiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.775	20

Fuente: prueba piloto de la encuesta aplicada a 20 docentes de la I.E. Particular Sigma.

En el recuadro muestra la fiabilidad del instrumento de la variable Satisfacción Laboral, donde se presenta un Alfa de Cronbach de 0.775 para las 12 preguntas que lo conforman. Por lo cual se puede asumir que el instrumento presenta una alta consistencia interna de los datos y una excelente confiabilidad.

3.5. Método de Análisis de Datos

Ámbito de estudio

EL presente trabajo de investigación será desarrollado en la Institución Educativa Particular Sigma nivel primaria- Jauja 2023

Método de Investigación

El método de investigación será un método descriptivo: según Sampieri (1998), Su propósito es definir las características, características y perfiles de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos analizados. En otras palabras, el único propósito es medir o recopilar información por sí sola o junto con las variables con las que se relacionan. Entonces su propósito no es como ellos.

3.6. Aspectos Éticos

Para la ejecución del análisis se determinó los principales principios del Reglamento de la Integridad Científica que son principios básicos para resguardar el bienestar de las personas y no generar malestar, por el contrario, contribuir al realizar una investigación que puede determinar una asociación entre las variables de estudio, los participantes acceden a ser parte, para generar un estudio que puede beneficiar a los demás académicos a desarrollar herramientas para mejorar el clima organizacional dentro de las empresas (universidad los Ángeles de Chimbote, 2021)

protección de la persona: se protege su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión, con este principio se asegura su bienestar y seguridad de todos los participantes de esta investigación.

beneficencia y no maleficencia: se protege el bienestar físico, psicológicos y social de toso el personal que participa en esta investigación.

Justicia: a todos los participantes de los procesos, procedimientos y servicios asociados a esta investigación tendrán acceso a los resultados del proyecto de investigación.

integridad científica: se garantiza la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos.

libre participación y derecho a estar informado: Para la recolección de datos, el investigador garantizará que todos los participantes otorgaran su consentimiento para proceder con la investigación.

cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: Se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puede afectar a los animales involucrados en la investigación también se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puede afectar a las plantas, medio ambiente o a la biodiversidad.

IV. Resultados

Presentación e interpretación de los datos

Variable 1: análisis del clima organizativo

Se presenta el resultado de la aplicación del instrumento aplicado a 20 docentes de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023, conoce el estado del ambiente de la organización. La herramienta de recopilación de datos se construyó en base a estas operaciones derivadas.

Tabla 1.

Estandarización de variables

Variable 1	Dimensiones	Ítems	%
Clima Organizacional	D1: Autonomía	4	33.30
	D2: motivación	4	33.30
	D3: relaciones sociales	4	33.30
TOTAL		12	100

Al respecto, cabe mencionar que el formulario de observación consta de 12 preguntas que se elaboran en base a las dimensiones de la variable 1, es decir el clima de la organización.

Autonomía (4 puntos), Motivación (4 puntos) y Relaciones sociales (4 puntos)

Como se ilustra en la imagen siguiente, a cada respuesta del formulario de observación se le asignó un porcentaje:

Nunca 0 puntos

A veces 1 punto

Siempre 2 puntos

Tabla 2.

Categorización de la variable 1 (clima organizativo)

Categoría	Intervalo	Interpretación cuantitativa
Alto	[16 – 24]	El clima organizacional en la I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023, es excelente.
Medio	[8-16>	En el clima organizacional, la I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023, representa un nivel medio.
Bajo	[0-8>	En el clima organizacional, la I.E. Particular Sigma nivel principal - Jauja 2023, representa un nivel bajo.

En la tabla 2 se observa y se detalla la categorización de la variable 1 (clima organizacional) y el intervalo según sus valores y con cada uno sus interpretaciones con cada nivel que es nivel excelente, nivel medio y nivel bajo.

Los resultados se presentan en tablas de frecuencia y gráficos, y los porcentajes se comentan a continuación.

Tabla 3.

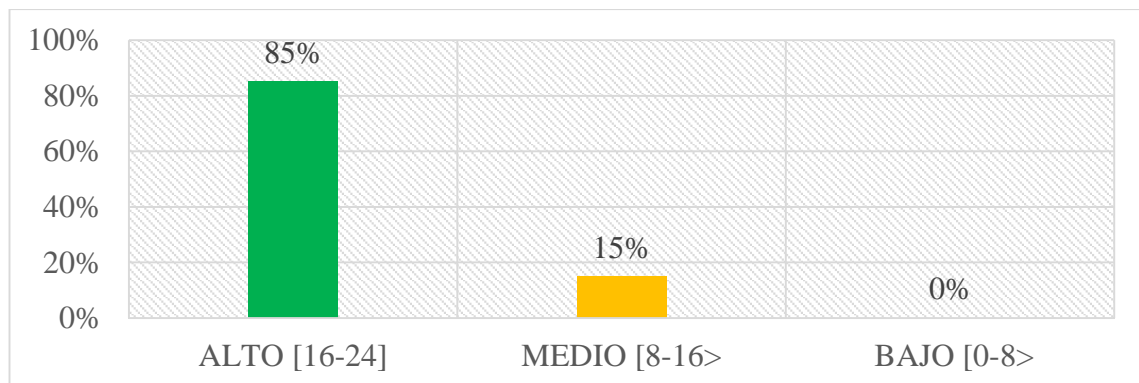
Nivel del clima organizacional

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[16-24]	17	85
Medio	[8-16>	3	15
Bajo	[0-8>	0	0
TOTAL		20	100
Media aritmética	\bar{X}	18.30	

Fuente: Base de datos obtenida de la aplicación del instrumento a nivel de clima organizacional.

Figura 1.

Clima organizacional



Análisis Descriptivo

La tabla 3 incorpora las perspectivas de los instructores, revelando que el I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023 tiene un buen grado de clima organizacional en el 85% de la muestra, mientras que el 15% afirmó que la institución educativa tiene un nivel medio.

En total, la media aritmética fue de 18,30 puntos, por lo que el nivel del clima organizacional de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023 es alto.

Tabla 4.

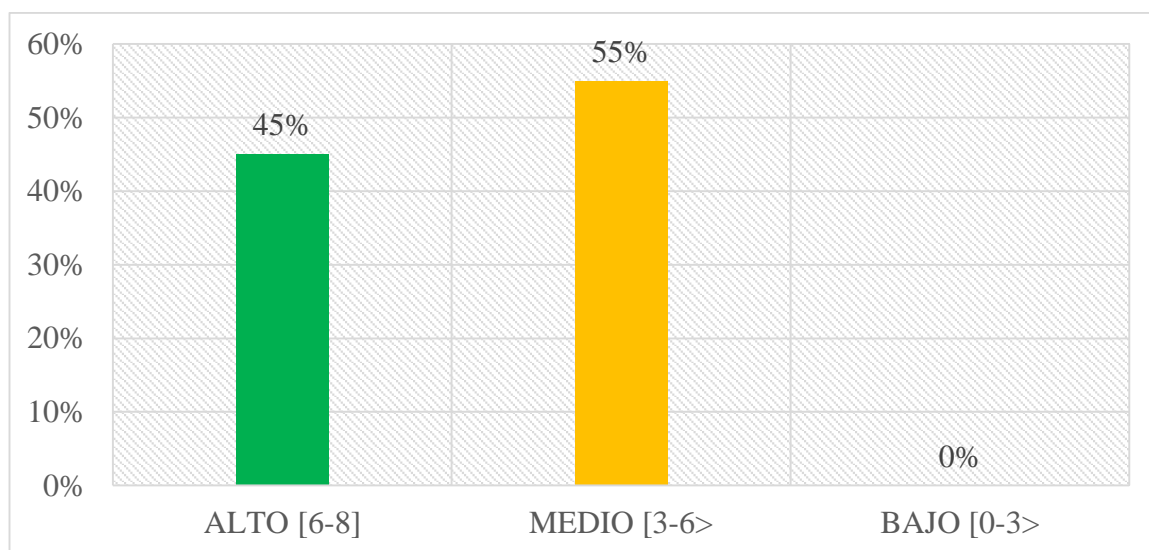
Nivel de autonomía del clima organizacional

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[6-8]	9	45
Medio	[3-6>	11	55
Bajo	[0-3>	0	0
Total		20	100
Media Aritmética	\bar{X}	6.25	

Fuente: Base de datos obtenida de la aplicación del instrumento a nivel de clima organizacional.

Figura 2.

Autonomía en el clima organizacional



Análisis descriptivo

En la tabla 4 Veamos las perspectivas de los docentes, quienes muestran que la autonomía del clima organizacional de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023 es en promedio del 55% de la muestra, el 45% valora mucho a la institución.

En general, la media aritmética fue de 6,25 puntos, por lo que el nivel de autonomía del clima organizacional de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023 es medio.

Tabla 5.

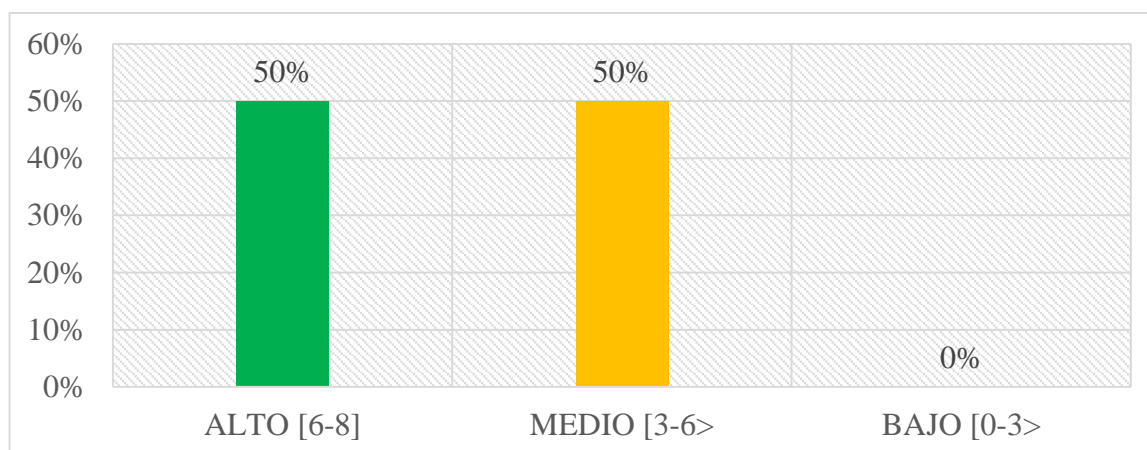
Nivel de motivación en el clima organizacional

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[6-8]	10	50
Medio	[3-6>	10	50
Bajo	[0-3>	0	0
TOTAL		20	100
Media Aritmética	\bar{X}	6.20	

Fuente: Base de datos obtenida de la aplicación del instrumento a nivel de clima organizacional.

Figura 3.

Motivación en el clima organizacional



Análisis descriptivo

La tabla 5 toma en cuenta los comentarios de los instructores, los cuales revelan que el nivel de motivación del ambiente organizacional del I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023 es alto con el 50% de la muestra, y el 50% evalúa la institución educativa como media.

En general, la media aritmética fue de 6,20 puntos, por lo que el nivel de motivación del clima organizacional de la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023 es alto y medio.

Tabla 6.

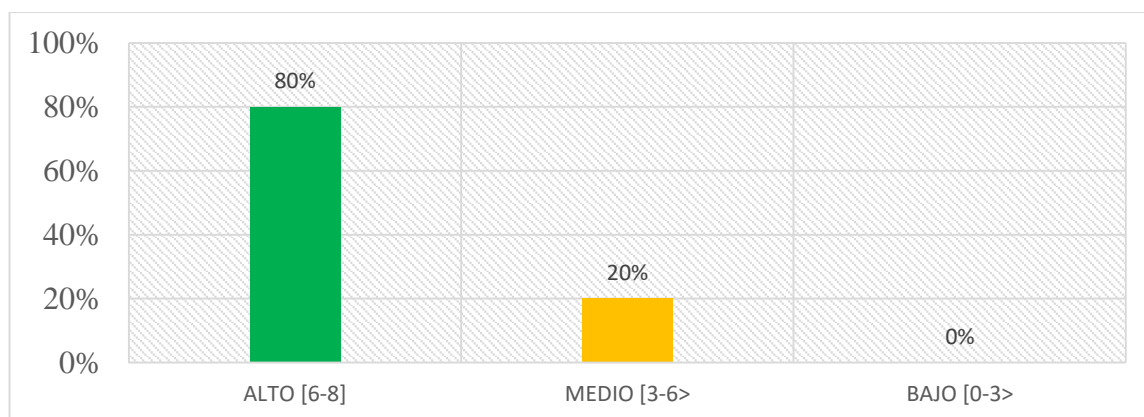
El nivel de relaciones sociales del clima organizativo

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[6-8]	16	80
Medio	[3-6>	4	20
Bajo	[0-3>	0	0
TOTAL		20	100
Media Aritmética	\bar{X}	5.85	

Fuente: Base de datos obtenida de la aplicación del instrumento a nivel de clima organizacional.

Figura 4.

Relaciones sociales en el clima organizacional



Análisis descriptivo

En la tabla 6 Seguimos las opiniones de los docentes, quienes demuestran que la I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023 tiene un alto nivel de clima organizacional relaciones sociales en el 80% de la muestra, el 20% evalúa el nivel de la institución como medio.

En general, la media aritmética fue de 5,85 puntos, lo que indica que el nivel de relaciones sociales en el entorno organizacional de I.E. Particular Sigma primer nivel - Jauja 2023 es alto.

Variable 2: análisis de la satisfacción laboral

A continuación, se presentan los resultados de un formulario de observación proporcionado a 20 instructores del I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023 para evaluar el clima organizacional. Para la construcción del instrumento se utilizaron los siguientes criterios:

Tabla 7.

Variable 2 estandarización

Variable 2	Dimensiones	Ítems	%
Satisfacción laboral	D1: satisfacción con el salario	4	33.30
	D2: satisfacción con el reconocimiento	4	33.30
	D3: satisfacción con las condiciones de trabajo	4	33.30
Total		12	100

Cabe destacar a este respecto que el formulario de observación está compuesto por 12 ítems que se desarrollaron de acuerdo con las dimensiones de la variable 2, satisfacción laboral.

Satisfacción con la remuneración (4 puntos), el reconocimiento (4 puntos) y las circunstancias laborales (4 puntos).

Tabla 8.

Se clasifica la variable 2 (satisfacción laboral).

Categoría	Intervalo	Interpretación cuantitativa
Alto	[16-24]	La I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023, la satisfacción laboral es alta en la organización.
Medio	[8-16>	La I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023, la satisfacción laboral es medio en la organización.
bajo	[0-8>	La I.E. Particular Sigma nivel primaria -Jauja 2023, la satisfacción laboral es baja en la organización.

Los resultados se presentan a continuación en forma de tablas de frecuencias y cifras con porcentajes para su evaluación.

Tabla 9.

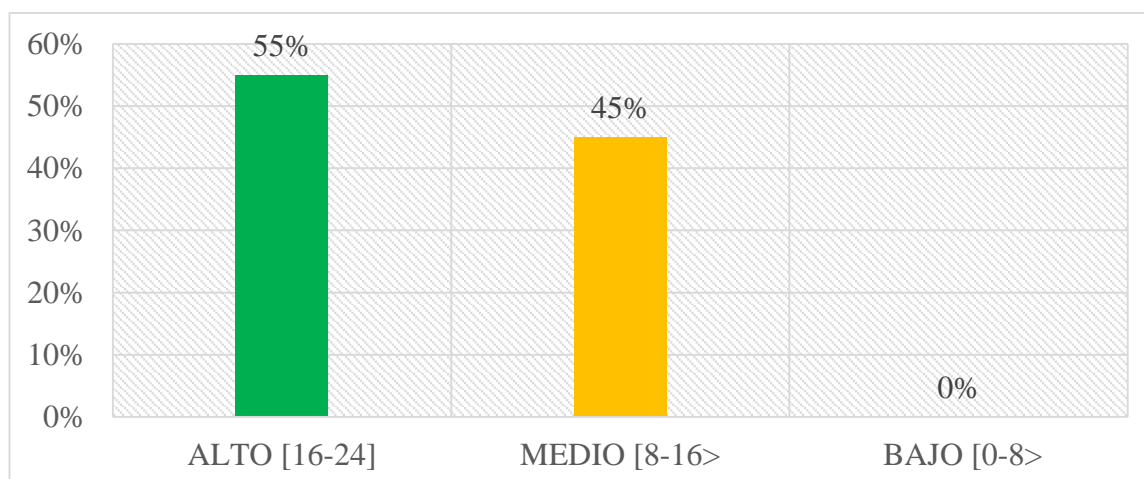
Nivel de la satisfacción laboral en el personal docente

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[16-24]	11	55
Medio	[8-16>	9	45
Bajo	[0-8>	0	0
TOTAL		20	100
Media Aritmética	\bar{X}	16,75	

Fuente: Base de datos derivada de la utilización del instrumento de evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Figura 5.

Satisfacción laboral



Análisis descriptivo

La tabla 9 demuestra que el 55% de los profesores tiene un nivel alto de satisfacción laboral en la IE Particular Sigma de nivel primaria Sigma - Jauja 2023, mientras que el 45% tiene un nivel medio.

En general, se alcanzó una media aritmética de 16,75, lo que indica que los instructores de la Escuela Primaria Sigma - Jauja 2023 están bastante satisfechos con su trabajo.

Tabla 10.

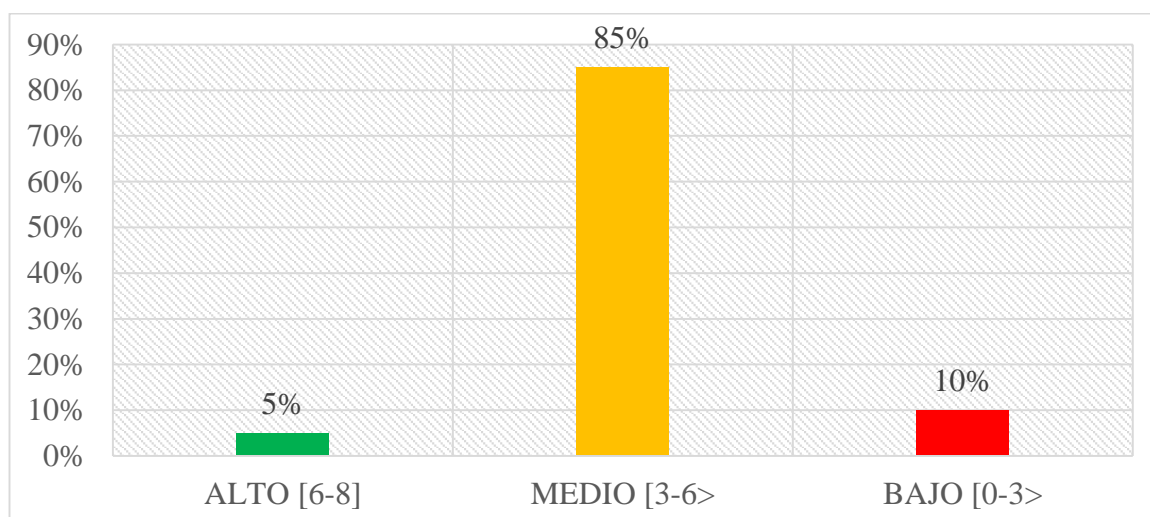
Nivel de la satisfacción con el salario en el personal docente

Categorías	Rangos	N	%
Alto	Alto [6-8]	1	5
Medio	Medio [3-6>	17	85
Bajo	Bajo [0-3>	2	10
TOTAL		20	100
media aritmética	\bar{X}	4,90	

Fuente: Base de datos derivada de la utilización del instrumento de evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Figura 6.

Satisfacción con el salario



Análisis descriptivo

De acuerdo a la Tabla 10, el 85% de los docentes del nivel primario del Colegio Privado Sigma manifestó un nivel medio de felicidad con su salario, el 10% expresó un nivel bajo y el 5% mostró un nivel alto de satisfacción con su salario.

En resumen, se obtuvo una media aritmética de 4,90 puntos, lo que demuestra que los instructores están medianamente satisfechos con sus salarios en el Colegio Privado Sigma, nivel primario - Jauja 2023.

Tabla 11.

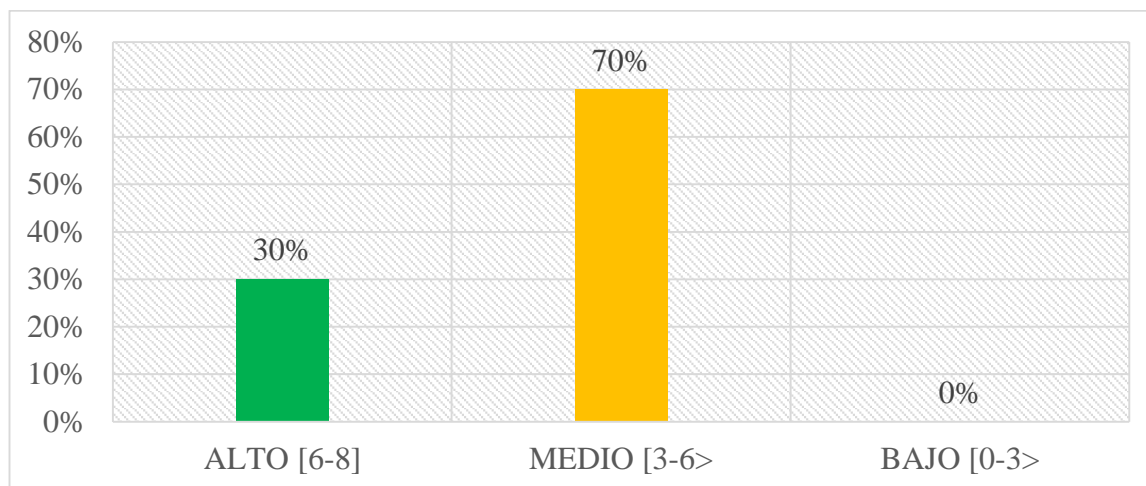
Nivel de satisfacción con el reconocimiento del personal docente

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[6-8]	6	30
Medio	[3-6>	14	70
Bajo	[0-3>	0	0
TOTAL		20	100
media aritmética	\bar{X}	5,95	

Fuente: Base de datos derivada de la utilización del instrumento de evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Figura 7.

Satisfacción con el reconocimiento



Análisis descriptivo

La Tabla 11 demuestra que el 70% de los instructores estaban satisfechos con el reconocimiento de la Escuela Primaria Sigma, mientras que el 30% estaban extremadamente satisfechos.

En general, se alcanzó una media aritmética de 2,95 puntos, lo que resulta en un grado medio de satisfacción con el reconocimiento docente de la Escuela Primaria Sigma - Jauja 2023.

Tabla 12.

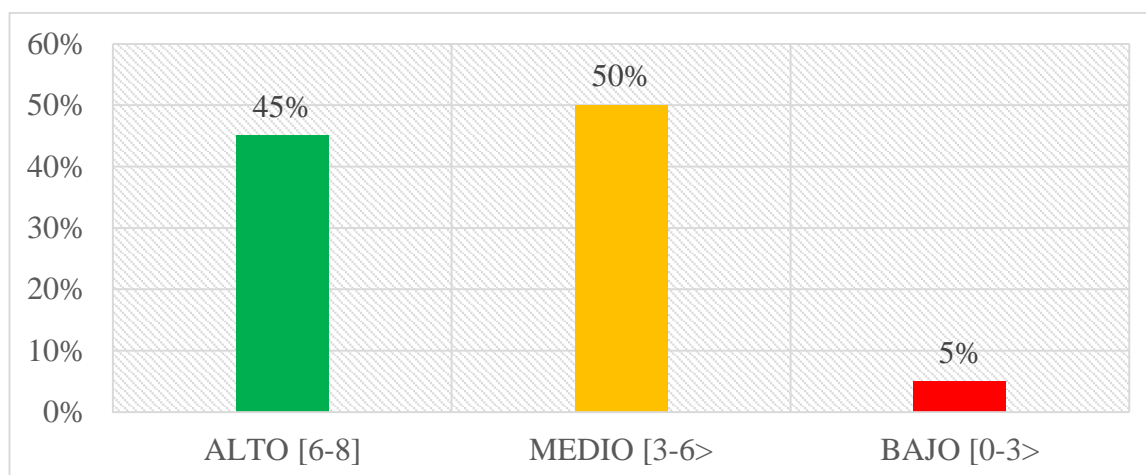
Satisfacción con las condicional de trabajo

Categorías	Rangos	N	%
Alto	[6-8]	9	45
Medio	[3-6>	10	50
Bajo	[0-3>	1	5
TOTAL		20	100
Media Aritmética	\bar{X}	5,90	

Fuente: Base de datos derivada de la utilización del instrumento de evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Figura 8.

Satisfacción con las condiciones de trabajo



Análisis Descriptivo

La Tabla 12 muestra que el 50% de los instructores de la Escuela Primaria Sigma reportó un nivel medio de satisfacción laboral, el 45% reportó un nivel alto y el 5% indicó un nivel bajo de satisfacción laboral.

En general, se obtuvo una media aritmética de 5,90 puntos, lo que demuestra que los profesores están moderadamente satisfechos con sus condiciones de trabajo en la Escuela Primaria Sigma - Jauja 2023.

Tabla 13.

Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 y sus dimensiones (clima organizativo) y la variable 2 (satisfacción laboral).

Correlación	Variable 2 satisfacción laboral
D1: Autonomía	El coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,268 .
D2: Motivación	El coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,453 .
D3: Relaciones Sociales	El coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,292 .
Variable 1 Clima Organizacional	El coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,433 .

La tabla 13 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (clima organizacional) y sus dimensiones y la variable 2 (satisfacción laboral).

La variable 1 (clima organizacional) y la variable 2 (satisfacción laboral) tienen un coeficiente de correlación de Pearson de 0,433.

Para la dimensión autonomía, el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (clima organizativo) y la variable 2 (satisfacción laboral) es de 0,268.

La variable 1 (clima organizativo) y la variable 2 (satisfacción laboral) tienen un coeficiente de correlación de Pearson de 0,453.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 2 (satisfacción laboral) y la medida 1 (clima organizativo) es de 0,292.

Contrastación de hipótesis

Dado que el tamaño de la muestra era inferior a 30 puntos de datos, las hipótesis del estudio se validaron mediante la prueba t de Student.

Pruebas generales de hipótesis 1°:

prueba general de hipótesis:

Ha: $p \neq 0$ Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

Ho: $p = 0$ No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

2°: nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson entre la variable Clima Organizativo y la Satisfacción Laboral.

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,433
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,433	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

4°: Tomar una decisión: Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) cuando $p=0,05$.

∴ Podemos afirmar con un 95% de certeza que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del nivel primario I.E. Particular Sigma - Jauja 2023. En consecuencia, se comprueba la hipótesis general.

Se comprueban las hipótesis particulares:

Contradicción de la hipótesis particular N° 01:

1°: prueba de la hipótesis específica:

Ha: $p \neq 0$ Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

Ho: $p = 0$ No existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

2°: nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión Autonomía y Satisfacción Laboral.

		Autonomía	Satisfacción Laboral
Autonomía	Correlación de Pearson	1	,2677
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,2677	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

4°: Tomar una decisión: Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha) cuando $p=0,05$.

∴ Podemos confirmar que existe una asociación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente del I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023 a un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, se prueba la hipótesis particular 1.

Contradicción de la hipótesis particular N° 02:

1°: prueba de la hipótesis particular:

Ha: $p \neq 0$ Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

Ho: $p = 0$ No existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

2°: nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: cálculo del estadístico de prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión Motivación y Satisfacción Laboral.

		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,4525
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,4525	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

4°: Toma de decisiones: Como el valor de $p = 0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

∴ Podemos confirmar que existe una asociación directa entre Motivación y satisfacción laboral del personal docente del I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023 a un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, se comprueba la hipótesis específica 2.

prueba de hipótesis especial N° 03:

1°: prueba de hipótesis especial:

Ho: $p=0$ No existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.

Ha: $p\neq 0$ Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

2°: nivel de significación: $\alpha= 0,05$ (prueba bilateral)

3°: Cálculo estadístico de la prueba:

Correlación de Pearson de la dimensión relaciones sociales y Satisfacción Laboral.

		Relaciones Sociales	Satisfacción Laboral
Relaciones Sociales	Correlación de Pearson	1	,2923
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,2923	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

4°: Toma de decisiones:

Como el valor de $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

∴ Podemos afirmar con un 95% de certeza que existe una asociación directa entre las relaciones sociales y la felicidad laboral entre el personal docente del I.E. Particular Sigma de nivel elemental - Jauja 2023. En consecuencia, la hipótesis específica 3 queda demostrada.

V. Discusión

Los resultados se analizan en relación con el marco teórico y el contexto de la investigación.

De acuerdo con el objetivo general, Determinar la relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Sigma nivel primaria, en efecto se observa que en la prueba T de Suden, se alcanza un $T_c=2,04$, con lo cual quedo comprobando el objetivo general.

Los resultados encontrados tienen concordancia con lo enunciado por (Soria 2019), En general nos damos cuenta que el Clima Organizacional de la educación superior universidad en el estado de Tamaulipas, México es favorable, ya que los resultados del estudio fueron: Mediante el análisis de correlación de Spearman se encontró que las seis dimensiones y dos factores de la satisfacción laboral validados para la evaluación del clima organizacional tienen una relación positiva y significativa con los puntajes, los coeficientes de correlación oscilaron entre 0.479 y 0.837. Nivel de confianza del 95%, por lo que es importante promover relaciones humanas favorables dentro de la institución y definir claramente las tareas del personal y los estándares de desempeño evaluados, lo anterior, para mejorar la percepción del ambiente de la institución. organización y así aumentar la satisfacción laboral de sus miembros.

Asimismo, Salguero, G. (2018) encontró una relación media positiva ($Rho = 0,552$) y una correlación significativa ($p\text{-valor} = 0,000$ menor a 0,05) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es decir, existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2017.

De igual forma se concuerda con (Maman 2019), Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados del departamento agrícola de la región Puno, cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la región. departamento Área agrícola en la región de Puno. Los resultados obtenidos fueron “Coeficiente de correlación r de Pearson = 0.981 y con un nivel de probabilidad menor a 0.01, muestran que existe una relación muy significativa entre las

variables de investigación”, por lo que se concluyó que “se puede confirmar que cuando el aumenta el clima organizacional, aumenta la satisfacción laboral de los empleados”.

El objetivo específico N° 01 sustenta lo siguiente: Analiza la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente de I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023, como lo demuestra un $T_c=1,18$ en la prueba T de Student, comprobando el objetivo específico N° 01.

El objetivo específico N° 02 sustenta lo siguiente: Analiza la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente de I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023, como se demuestra en la Tabla 13, donde se alcanza un $T_c=2,14$ por la prueba T de Student, comprobando este objetivo.

El objetivo específico N° 03 sostiene que: Identifica la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente del I.E. Particular Sigma nivel primario - Jauja 2023, como lo demuestra un $T_c=1,30$ en la prueba t de Student.

VI. Conclusiones

Objetivo General

Se ha demostrado que el clima organizacional de la Institución Educativa Particular Sigma nivel primaria - Jauja 2023, está directamente relacionado con la satisfacción laboral del personal docente. Según el personal docente de la institución educativa Sigma, esto se ve reflejado en la Tabla No. 13, que muestra un coeficiente de Pearson de 0.433 que representa una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, según la percepción de los docentes de la institución educativa.

Objetivo Especifico

- ✓ Se ha logrado demostrar que la autonomía organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral del personal docente de la Escuela Primaria Sigma - Jauja 2023. Según el personal docente de la Institución Primaria Sigma, un coeficiente de Pearson de 0,268 indica una relación directa entre la autonomía organizativa y la satisfacción laboral, como se indica en el Cuadro 13.
- ✓ De acuerdo a la percepción del personal docente de la institución educativa Sigma nivel primaria, la motivación organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral, como se muestra en la Tabla No. 13, donde existe un coeficiente de Pearson de 0.453 que indica una relación directa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral.
- ✓ Se ha logrado demostrar que las relaciones sociales están directamente relacionadas con la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa particular Sigma nivel primaria, como se muestra en la Tabla No. 13, la cual muestra un coeficiente de Pearson de 0.292, lo que indica que existe una relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral.

VII. Recomendaciones

- ✓ Realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales en la institución educativa, que propicien el confort y garanticen los medios técnicos necesarios para el trabajo óptimo, tratando de lograr una adecuada cohesión grupal, que garanticen la satisfacción laboral de los trabajadores y de esta manera se puedan lograr los objetivos organizacionales.
- ✓ Emplear un programa de mejora de escalas salariales, así como implementar programas de incentivos no económicos, tales como reconocimientos, felicitaciones o entrega de resoluciones según tiempo de servicio que cumple cada personal docente, de esta manera se podrá generar en los trabajadores la pertenencia, compromiso y fidelización, ya que cada logro que realizan sus reconocidos de manera oportuna, este tipo de estrategia tiene un papel muy importante en la motivación y satisfacción de los trabajadores
- ✓ Coordinar fases de preparación periódicas para instar al personal de la institución educativa a mejorar y progresar de forma experta y a trabajar de acuerdo con las normas establecidas en el establecimiento.
- ✓ Organizar capacitaciones frecuentes con la finalidad de incentivar al personal docente y de esta manera permita la mejora y avance profesional y así trabajar en armonía con los lineamientos establecidos en la institución.
- ✓ Establecer mecanismos de supervisión adecuados que permitan una eficaz relación entre jefes y subalternos, acorde con las políticas administrativas, potenciando las competencias de los trabajadores y permitiendo el logro de los objetivos corporativos.
- ✓ Desarrollar un plan de evaluación de los trabajadores, que contemple el reconocimiento a su involucramiento y desempeño laboral, mediante el otorgamiento de beneficios económicos, laborales y profesionales

- ✓ Proporcionar el trabajo participativo y colaborativo, empleando canales de comunicación adecuadas que permitan el trabajo en equipo.

- ✓ En cuanto a las relaciones sociales, se recomienda que los programas recreativos se realicen fuera del horario de trabajo, previa coordinación con los líderes de cada equipo, se deben manejar dinámicas de grupo en las que se destaque la importancia de la participación de todos los trabajadores y líderes para generar confianza, fomentando la comunicación directa y horizontal en la que todos los trabajadores puedan aportar ideas y soluciones, esto mejorará las relaciones interpersonales entre todos los empleados; esta estrategia beneficiará el logro de los objetivos de la entidad.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM (Unica ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la UNMSM.*
- Arellano, (2017) *Donde Quiero Trabajar 2017, Diario El Comercio.* [https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329.](https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329)
- Barrios, E. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la dirección de recursos humanos de la alcaldía de Valencia. Venezuela: Valencia.*
- Brunet, I. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones. (5ta reimpresión) México: Trillas. (1999) El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.*
- Calderón, D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. Ecuador: Ambato.*
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.*
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional. México*
- Díaz, C. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, 2017. (Tesis de maestro). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.*
- Domínguez, L y Alva, L. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san Pedro. Perú: Chimbote.*
- Goncalves, A. (2005). *Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).*

- Gordillo, M. & Villa, A. (1988, pp.259-266) *La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa.*
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados.* Ed. Prentice. México: Hall Hispanoamericana S.A.
- Harpaz, I. (1983). *Satisfacción laboral. Perspectivas teóricas y un análisis longitudinal.* New York: Publicaciones Libra.
- Liza, J. (2020). *estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C.* 2020.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Manual de Psicología industrial y organizacional.* Chicago: Estados Unidos. Universidad de Rand McNally.
- Loitegui, A. (1990) *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra.* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Lomparte, C. (2018) *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado -Nuevo Chimbote- 2018.* (Tesis de Licenciado). Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote – Perú.
- Maruri, X. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria comercial Mendieta.*
- Matos, R. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción Laboral del personal de la micro red de Chilca, periodo 2017.* (Tesis de Grado de Maestro). Universidad Nacional “Herminio Valdizan”. Huánuco -Perú.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración.* Bogotá: Universidad del Rosario.
- Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad.* (Tesis de grado de magister). Universidad de Chile. Santiago.

- Palma, S. (2005). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Rev. Inv Psicología, UNMSM 2000*; 3:11-21.
- Quinto, M. (2015). *Factores principales del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del hospital Ramiro Priale*. Perú: Huancayo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional Ed. México: Pearson*.
- Rojas, J. y Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa particular Antioquía*. Perú: Huancayo.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México.D.F.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. (Tesis de maestra)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Salguero, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017. (Tesis de Maestra)*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Sandoval, M. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Chile: Santiago.
- Urresti, M. & Flores, I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, 2017. (Tesis de maestro)*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos – Perú.
- Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*, Revista “*Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*” (Núm. 2).
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua en el período 2016. (Tesis de grado de: Máster)*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matagalpa.

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023? • ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. • Analizar la relación que existe entre la motivación y la 	<p>Ha.</p> <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.</p> <p>Ho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre la autonomía y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. • Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal docente en la 	<p>Variable 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Motivación • relaciones sociales <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contentamiento con el salario. 	<p>Tipo de Inv.:</p> <p>tipo básica</p> <p>Nivel de Inv.:</p> <p>nivel correlacional</p> <p>Diseño de Inv.:</p> <p>diseño es no experimental de corte transversal</p> <p>Población y muestra:</p>

<p>I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023? 	<p>satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. 	<p>I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el reconocimiento. • Satisfacción con las condiciones de trabajo. 	<p>20 docentes</p> <p>Técnica</p> <p>Instrumento:</p> <p>Encuesta - Guías de Observación- Alfa De Cronbach</p>
--	--	---	---	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

Ficha de observación sobre el clima organizacional

Instrucciones: En el presente instrumento encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos al clima organizacional, cada ítem tiene tres posibilidades de respuesta.

Marque con una X, solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)

N°	Ítems	Alternativas		
		0	1	2
	Dimensión 1: Autonomía			
01	Los contenidos y actividades están vinculados a los intereses y conocimientos previos de los alumnos.			
02	Planteo actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.			
03	Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación			
04	Planteo situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas, etc.)			
	Dimensión 2: Motivación			
05	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación			
06	Transmito a los estudiantes el propósito, significado, función y aplicación práctica del aprendizaje.			
07	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.			
08	Recibes Información acerca de cursos, becas, etc.			
	Dimensión 3: Relaciones Sociales			
09	Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.			
10	La relación con los padres es continua y respetuosa.			
11	Considera que el ambiente en su aula es relajado.			
12	Los estudiantes son libres de usar nuevas tecnologías.			
Sub-Total				
Total				

Ficha de observación sobre satisfacción laboral



Instrucciones: En el presente instrumento encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos la satisfacción laboral, cada ítem tiene tres posibilidades de respuesta.

Marque con una X, solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)

N°	Ítems	Alternativas		
		0	1	2
	Dimensión 1: Satisfacción con el Salario.			
01	Las condiciones salariales que percibe, para usted son buenas			
02	Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza			
03	Cree Ud. que se mejora los beneficios laborales para los docentes			
04	Si la apatía y el aprecio no concuerdan con su tarea, siente que necesita buscar otras oportunidades de trabajo.			
	Dimensión 2: Satisfacción con el Reconocimiento.			
05	Se siente reconocido socialmente.			
06	La institución donde labora le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional			
07	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo			
08	Cuentas con el apoyo de tus compañeros del trabajo para realizar tu labor			
	Dimensión 3: Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.			
09	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente			
10	El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.			
11	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.			
12	Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.			
	Sub-Total			
	Total			

Anexo 03. Validez del instrumento

FICHA DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACION	
Nombres y Apellidos: Miguel Ángel LIMO VÁSQUEZ	
N° DNI / CE: ...18215927.....	Edad: 44 años
Teléfono / celular: 949853330	Email: mlimov@uladech.edu.pe
<hr/>	
Título profesional: Licenciado en Administración	
Grado académico: Maestría <u> X </u>	Doctorado: <u> </u>
Especialidad: Magister en Administración	
Institución que labora:ULADECH	
<hr/>	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023”	
Autor(es): Mily Jemina CAMPO RUIZ	
Programa académico: Administración	
<hr/>	
 Mg Miguel A. Limo Vásquez DNI: 18215927 CLAD 04926	
Firma del Experto	Huella digital del experto

4.5.3 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)


FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023								
	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Autonomía							
1	Los contenidos y actividades están vinculados a los intereses y conocimientos previos de los alumnos.	X		X		X		
2	Planteo actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.	X		X		X		
3	Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación	X		X		X		
4	Planteo situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas, etc.)	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación							
1	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	X		X		X		
2	Transmito a los estudiantes el propósito, significado, función y aplicación práctica del aprendizaje.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Recibes Información acerca de cursos, becas, etc.	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones Sociales							
1	Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.	X		X		X		
2	La relación con los padres es continua y respetuosa.	X		X		X		
3	Considera que el ambiente en su aula es relajado.	X		X		X		
4	Los estudiantes son libres de usar nuevas tecnologías.	X		X		X		
	Variable 2: SATISFACCION LABORAL							
	Dimensión 1: Satisfacción con el salario	X		X		X		
1	Las condiciones salariales que percibe, para usted son buenas	X		X		X		
2	Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	X		X		X		
3	Cree Ud. que se mejora los beneficios laborales para los docentes	X		X		X		
4	Si la apatía y el aprecio no concuerdan con su tarea, siente que necesita buscar otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Satisfacción con el reconocimiento							
1	Se siente reconocido socialmente.	X		X		X		
2	La institución donde labora le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional	X		X		X		
3	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	X		X		X		
4	Cuentas con el apoyo de tus compañeros del trabajo para realizar tu labor	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones de trabajo							
1	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente	X		X		X		
2	El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg Miguel Ángel LIMO VÁSQUEZ. DNI 18215927


Mg Miguel A. Limo Vásquez
DNI: 18215927
CLAD 04926

Firma



Huella Digital

FICHA DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACION

Nombres y Apellidos: **Yuly Yolanda MORILLO CAMPOS**

N° DNI / CE: ...33263862

Edad: 50 años

Teléfono / celular: 943018284

Email: yymorillo@gmail.com

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría X

Doctorado: _____

Especialidad: Magister en Administración

Institución que labora:

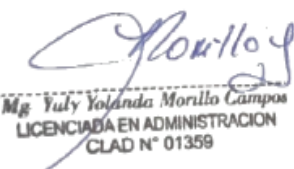
.....Independiente.....

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023”**

Autor: **Mily Jemina CAMPO RUIZ**

Programa académico: ADMINISTRACIÓN



Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma del Experto



Huella digital del experto

4.5.3 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023								
	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Autonomía							
1	Los contenidos y actividades están vinculados a los intereses y conocimientos previos de los alumnos.	X		X		X		
2	Planteo actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.	X		X		X		
3	Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación	X		X		X		
4	Planteo situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas, etc.)	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación							
1	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	X		X		X		
2	Transmito a los estudiantes el propósito, significado, función y aplicación práctica del aprendizaje.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Recibes Información acerca de cursos, becas, etc.	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones Sociales							
1	Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.	X		X		X		
2	La relación con los padres es continua y respetuosa.	X		X		X		
3	Considera que el ambiente en su aula es relajado.	X		X		X		
4	Los estudiantes son libres de usar nuevas tecnologías.	X		X		X		
	Variable 2: SATISFACCION LABORAL							
	Dimensión 1: Satisfacción con el salario	X		X		X		
1	Las condiciones salariales que percibe, para usted son buenas	X		X		X		
2	Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	X		X		X		
3	Cree Ud. que se mejora los beneficios laborales para los docentes	X		X		X		
4	Si la apatía y el aprecio no concuerdan con su tarea, siente que necesita buscar otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Satisfacción con el reconocimiento							
1	Se siente reconocido socialmente.	X		X		X		
2	La institución donde labora le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional	X		X		X		
3	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	X		X		X		
4	Cuentas con el apoyo de tus compañeros del trabajo para realizar tu labor	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones de trabajo							
1	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente	X		X		X		
2	El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg Yuly Yolanda Morillo Campos

DNI 33263862


Mg Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Huella Digital

FICHA DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACION

Nombres y Apellidos: **Robert RUBIO CASTILLO**

N° DNI / CE:33888279.....
.....

Edad: 51 años

Teléfono / celular:
.....

E mail: Robert.rubio.castillo@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría (X)

Doctorado:(___)

Especialidad:

..... Magister en Administración.....


Institución que labora:Es salud.....

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023”**

Autor(es): **Mily Jemina CAMPO RUIZ**

Programa académico: Administración de Empresas



MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

Firma del Experto



Huella digital del experto

4.5.3 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023								
	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Autonomía							
1	Los contenidos y actividades están vinculados a los intereses y conocimientos previos de los alumnos.	X		X		X		
2	Planteo actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.	X		X		X		
3	Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación	X		X		X		
4	Planteo situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas, etc.)	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación							
1	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	X		X		X		
2	Transmito a los estudiantes el propósito, significado, función y aplicación práctica del aprendizaje.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Recibes Información acerca de cursos, becas, etc.	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones Sociales							
1	Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.	X		X		X		
2	La relación con los padres es continua y respetuosa.	X		X		X		
3	Considera que el ambiente en su aula es relajado.	X		X		X		
4	Los estudiantes son libres de usar nuevas tecnologías.	X		X		X		
	Variable 2: SATISFACCION LABORAL							
	Dimensión 1: Satisfacción con el salario							
1	Las condiciones salariales que percibe, para usted son buenas	X		X		X		
2	Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza	X		X		X		
3	Cree Ud. que se mejora los beneficios laborales para los docentes	X		X		X		
4	Si la apatía y el aprecio no concuerdan con su tarea, siente que necesita buscar otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Satisfacción con el reconocimiento							
1	Se siente reconocido socialmente.	X		X		X		
2	La institución donde labora le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional	X		X		X		
3	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	X		X		X		
4	Cuentas con el apoyo de tus compañeros del trabajo para realizar tu labor	X		X		X		
	Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones de trabajo							
1	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente	X		X		X		
2	El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.	X		X		X		
4	Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg Robert Rubio Castillo

DNI 33888279



Mg. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD Nº 01358

Firma



Huella Digital

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO Y ENCUESTAS																														
SATISFACCION LABORAL																														
Nunca(0) – Algunas veces (1) – Siempre (2)																														
ENCUESTADO	D1: SATISFACCION CON EL SALARIO					D2: SATISFACCION CON EL RECONOCIMIENTO					D3: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE				TOTAL															
	Items1	Items2	Items3	Items4	D1	Items5	Items6	Items7	Items8	D2	Items9	Items10	Items11	Items12		D3														
E1	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	17														
E2	1	1	1	2	5	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	18														
E3	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	20														
E4	1	0	1	1	3	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	13														
E5	2	1	1	0	4	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7	17														
E6	2	2	1	0	5	1	2	2	1	6	1	2	1	2	6	17														
E7	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	14														
E8	2	1	2	0	5	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	18														
E9	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	13														
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7	16														
E11	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	20														
E12	2	2	2	0	6	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	21														
E13	0	1	0	2	3	1	1	1	1	4	0	2	0	1	3	10														
E14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12														
E15	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	20														
E16	2	1	2	1	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	22														
E17	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	23														
E18	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15														
E19	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	14														
E20	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15														
VARIANZA	0.348	0.228	0.288	0.448		0.228	0.25	0.24	0.24		0.34	0.24	0.34	0.25	promedio	16.75														
SUMATORIA DE VARIANZAS	3.4375																													
VARIANZA DE LAS SUMAS DE LAS SIGNAS DE LA ITEMS	11.8875																													
APLICANDO LA SIGUIENTE FORMULA DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH																														
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																														
<p> α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.7755 k: Numero de items del instrumento → 12 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las variables de items → 3.4375 S_T^2: Varianza total del instrumento → 11.8875 </p>																														
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>RANGO</th> <th>CONFIABILIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.53 a menos</td> <td>Confiabilidad nula</td> </tr> <tr> <td>0.54 a 0.59</td> <td>Confiabilidad baja</td> </tr> <tr> <td>0.60 a 0.65</td> <td>Confiable</td> </tr> <tr> <td>0.66 a 0.71</td> <td>Muy Confiable</td> </tr> <tr> <td>0.72 a 0.99</td> <td>Excelente confiabilidad</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Confiabilidad perfecta</td> </tr> </tbody> </table>																	RANGO	CONFIABILIDAD	0.53 a menos	Confiabilidad nula	0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	0.60 a 0.65	Confiable	0.66 a 0.71	Muy Confiable	0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	1	Confiabilidad perfecta
RANGO	CONFIABILIDAD																													
0.53 a menos	Confiabilidad nula																													
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja																													
0.60 a 0.65	Confiable																													
0.66 a 0.71	Muy Confiable																													
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad																													
1	Confiabilidad perfecta																													

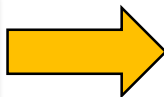
clima organizacional y satisfaccion laboral variable 1 y 2					Autonomía de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)					Motivacion de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)					Relaciones Sociales de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)				
clima organizacional	satisfaccion laboral	x_i^2 :	y_i^2 :	$x_i^2 \cdot y_i^2$:	autonomia	satisfaccion laboral	x_i^2 :	y_i^2 :	$x_i^2 \cdot y_i^2$:	motivacion	satisfaccion laboral	x_i^2 :	y_i^2 :	$x_i^2 \cdot y_i^2$:	relaciones sociales	satisfaccion laboral	x_i^2 :	y_i^2 :	$x_i^2 \cdot y_i^2$:
17	17	289	289	289	6	17	36	289	102	5	17	25	289	85	6	17	36	289	102
17	18	289	324	306	6	18	36	324	108	5	18	25	324	90	6	18	36	324	108
17	20	289	400	340	6	20	36	400	120	7	20	49	400	140	4	20	16	400	80
15	13	225	169	195	5	13	25	169	65	5	13	25	169	65	5	13	25	169	65
19	17	361	289	323	6	17	36	289	102	7	17	49	289	119	6	17	36	289	102
15	17	225	289	255	5	17	25	289	85	5	17	25	289	85	5	17	25	289	85
18	14	324	196	252	5	14	25	196	70	5	14	25	196	70	8	14	64	196	112
17	18	289	324	306	5	18	25	324	90	6	18	36	324	108	6	18	36	324	108
20	13	400	169	260	7	13	49	169	91	7	13	49	169	91	6	13	36	169	78
21	16	441	256	336	6	16	36	256	96	7	16	49	256	112	8	16	64	256	128
20	20	400	400	400	7	20	49	400	140	7	20	49	400	140	6	20	36	400	120
20	21	400	441	420	7	21	49	441	147	8	21	64	441	168	5	21	25	441	105
18	10	324	100	180	7	10	49	100	70	6	10	36	100	60	5	10	25	100	50
11	12	121	144	132	4	12	16	144	48	4	12	16	144	48	3	12	9	144	36
20	20	400	400	400	6	20	36	400	120	6	20	36	400	120	8	20	64	400	160
23	22	529	484	506	8	22	64	484	176	7	22	49	484	154	8	22	64	484	176
20	23	400	529	460	7	23	49	529	161	7	23	49	529	161	6	23	36	529	138
17	15	289	225	255	7	15	49	225	105	6	15	36	225	90	4	15	16	225	60
21	14	441	196	294	8	14	64	196	112	7	14	49	196	98	6	14	36	196	84
20	15	400	225	300	7	15	49	225	105	7	15	49	225	105	6	15	36	225	90
366	335	6836	5849	6209	125	335	803	5849	2113	124	335	790	5849	2109	117	335	721	5849	1987

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas			Prueba t para medias de dos muestras emparejadas			Prueba t para medias de dos muestras emparejadas			Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
clima organizacional y satisfaccion laboral	Variable 1	Variable 2	Autonomía de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)	Variable 1	Variable 2	Motivacion de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)	Variable 1	Variable 2	Relaciones Sociales de la variable 1 (Clima organizacional) y la variable 2 (Satisfacción laboral)	Variable 1	Variable 2
Media		18.3	Media		6.25	Media		6.2	Media		5.85
Varianza	7.273684211	12.51315789	Varianza	1.144736842	12.51315789	Varianza	1.115789474	12.51315789	Varianza	1.923684211	12.51315789
Observaciones	20	20	Observaciones	20	20	Observaciones	20	20	Observaciones	20	20
Coefficiente de correlación de Pearson	0.433		Coefficiente de correlación de Pearson	0.268		Coefficiente de correlación de Pearson	0.451		Coefficiente de correlación de Pearson	0.292	
Diferencia hipotética de las medias	0		Diferencia hipotética de las medias	0		Diferencia hipotética de las medias	0		Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	19		Grados de libertad	19		Grados de libertad	19		Grados de libertad	19	
Estadístico t	2.041977826		Estadístico t	-13.76844711		Estadístico t	-14.72931799		Estadístico t	-14.33192254	
P(T<=t) una cola	0.027642447		P(T<=t) una cola	1.22963E-11		P(T<=t) una cola	3.78946E-12		P(T<=t) una cola	6.11655E-12	
Valor crítico de t (una cola)	1.729132812		Valor crítico de t (una cola)	1.729132812		Valor crítico de t (una cola)	1.729132812		Valor crítico de t (una cola)	1.729132812	
P(T<=t) dos colas	0.055284894		P(T<=t) dos colas	2.45927E-11		P(T<=t) dos colas	7.57892E-12		P(T<=t) dos colas	1.22331E-11	
Valor crítico de t (dos colas)	2.093024054		Valor crítico de t (dos colas)	2.093024054		Valor crítico de t (dos colas)	2.093024054		Valor crítico de t (dos colas)	2.093024054	

Estadístico de contraste:


$$T = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

T sigue una distribución T de Student con n-2 g.l.



Distribucion T de Student con n-2 grados de libertad (g.l)		
Coefficiente de correlación de Pearson	0.433	2.04
Coefficiente de correlación de Pearson	0.268	1.18
Coefficiente de correlación de Pearson	0.451	2.14
Coefficiente de correlación de Pearson	0.292	1.30

Anexo 05. Formato de consentimiento informado


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Adison A. Castro Millan con
DNI N° 20669247 Director de la I.E. PARTICULAR SIGMA – JAUJA,
DOY MI CONSENTIMIENTO A Mily Jemina CAMPO RUIZ, identificada con
DNI N°46054075, para realizar el Trabajo de Investigación sobre **“CLIMA
ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E. PARTICULAR
SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023”**, a fin de obtener el TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CORRESPONDIENTEMENTE.

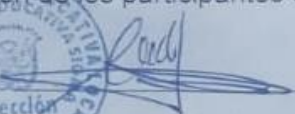
OBJETIVO PRINCIPAL DEL ESTUDIO:
Este es un estudio que será desarrollado por la Bachiller en Ciencias
Administrativas de la Universidad Los Ángeles De Chimbote; el estudio tiene
como objetivo principal:
Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la
Satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. PARTICULAR SIGMA
NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023.

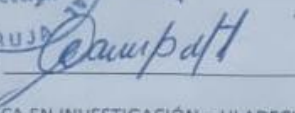
RIESGOS:
La aplicación de los instrumentos no demandará ningún riesgo en el bienestar
físico o psicológico de los participantes en el estudio de investigación.

BENEFICIOS:
Se beneficiará la Institución Educativa Particular Sigma, ya que se dará a
conocer los resultados estadísticos obtenidos, dichos resultados serán
enfocados en el objetivo principal del estudio. Los costos y el análisis de la
misma serán cubiertos por la investigadora y no ocasionarán gasto alguno a la
institución.

COSTOS Y COMPENSACION:
No se brindará remuneración alguna por participar en el estudio de
investigación; de igual manera no se brindarán incentivos económicos ni de
otra índole.

CONFIDENCIALIDAD:
La información brindada será guardada mediante códigos y no con nombres; si
existe la publicación de los resultados, no se mostrará ninguna información que
permita la identificación de los participantes en este estudio de investigación

Firma del participante: 

Firma del investigador: 

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (CIENCIAS E INGENIERIA)

La finalidad de este protocolo en CIENCIAS E INGENIERIA es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023"

y es dirigido por Mily Jemina CAMPO RUIZ investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará **5 minutos** de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de **WhatsApp Web**. Si desea, también podrá escribir al correo **MILYCAMPO0@GMAIL.COM** para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres y Apellidos:

ADRIEL JERSON CASTRO MILLAN

Fecha: 12 JUN 2023 Correo electrónico: adrielyerson020@gmail.com

Firma del participante

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

Anexo 06. documento de aprobación de institución para la recolección de información

Jauja, 12 de junio de 2023

Sr. Adier Jerson CASTRO MILLAN
Director de la Institución Educativa Particular SIGMA – JAUJA

Presente.

Reciba un cordial saludo. A través de la presente, yo Mily Jemina CAMPO RUIZ con DNI N° 46054075 que actualmente estudiante para optar el título profesional Administración de empresas con código N°3011122022 de la Universidad Los Ángeles De Chimbote.

Que, actualmente me encuentro culminando mi proyecto de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Los Ángeles De Chimbote, La presente investigación se titula “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023**”, el propósito de la investigación es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023. Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de WhatsApp Web.

Por lo antes mencionado SOLICITO de manera formal la APROBACIÓN para poder realizar un trabajo de investigación sobre “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023**” para optar el título profesional.

Sin otro particular, quiero agradecerle por el tiempo y la atención prestada. Y quedo a la espera de su pronta y oportuna respuesta.

Atentamente,


Mily Jemina CAMPO RUIZ
COD N°3011122022
DNI N°46054075
Estudiante



Recibido
12/06/23


Jauja, 14 de junio de 2023

Srta. Mily Jemina CAMPO RUIZ
Estudiante de la carrera de Administración de Empresas
Universidad los Ángeles de Chimbote


Presente.

Reciba un cordial saludo. A través de la presente, yo Adier Jerson CASTRO MILLAN, con DNI N° 20669247, director de la Institución Educativa Particular SIGMA – JAUJA.

Que, habiendo recibido su solicitud para realizar un trabajo de investigación titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA I.E. PARTICULAR SIGMA NIVEL PRIMARIA – JAUJA 2023**” y necesitando mi autorización de manera formal, doy la APROBACIÓN para que realice y concluya su trabajo de investigación.

Agradeciendo por anticipado su dedicación por esta investigación realizado en mi institución educativa al cual dirijo y dando cumplimiento de lo peticionado en la presente, me suscribo de Ud.

Atentamente,



Sr. Adier Jerson CASTRO MILLAN
Director de la I.E.P. SIGMA – JAUJA
DNI N°20669247

Anexo 07. Evidencias de ejecución

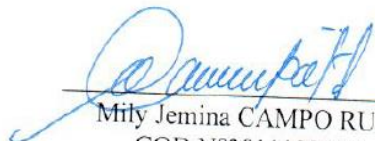
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mily Jemina CAMPO RUIZ con DNI N° 46054075, actualmente Bachiller en administración y estudiante para optar el título profesional Administración de empresas con código N°3011122022 de la Universidad Los Ángeles De Chimbote, grupo 887-2023.

Declaro bajo juramento que mi persona ha elaborado el informe final de Tesis:

- La presente investigación se titula “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023”
- El propósito de la investigación es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023.
- El instrumento que se uso es la **Encuesta** que se realizó en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja.
- La validación se hizo validar con tres expertos en donde aprobaron el instrumento.
- La solicitud para la aprobación de permiso de la I.E. Particular Sigma, se ingresó por mesa de partes, contando con la aprobación del Director de la Institución para aplicar el instrumento – encuesta en dicha Institución.
- Se utilizo el esquema del informe final de tesis recomendado por el Asesor.
- Toda la investigación se realizó de manera personal, respetando las normas APA.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en jauja a los 11 de julio del presente año 2023.


Mily Jemina CAMPO RUIZ
COD N°3011122022
DNI N°46054075
Estudiante



Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL															
Nunca(0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)															
ENCUESTADOS	D1: AUTONOMIA				D1	D2: MOTIVACION				D2	D3: RELACIONES SOCIALES				D3
	Items1	Items2	Items3	Items4		Items5	Items6	Items7	Items8		Items9	Items10	Items11	Items12	
E1	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6
E2	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6
E3	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7	0	1	2	1	4
E4	1	2	1	1	5	2	2	1	0	5	2	2	1	0	5
E5	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6
E6	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5
E7	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8
E8	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6
E9	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6
E10	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8
E11	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	1	2	2	1	6
E12	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	0	5
E13	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5
E14	1	1	1	1	4	1	2	1	0	4	0	1	1	1	3
E15	2	2	1	1	6	1	2	2	1	6	2	2	2	2	8
E16	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8
E17	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	1	2	2	1	6
E18	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	0	2	1	1	4
E19	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6
E20	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6

SATISFACCION LABORAL															
Nunca(0) - Algunas veces (1) - Siempre (2)															
ENCUESTADOS	D1: SATISFACCION CON EL SALARIO					D2: SATISFACCION CON EL RECONOCIMIENTO					D3: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO				
	Items1	Items2	Items3	Items4	D1	Items5	Items6	Items7	Items8	D2	Items9	Items10	Items11	Items12	D3
E1	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6
E2	1	1	1	2	5	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7
E3	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7
E4	1	0	1	1	3	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5
E5	2	1	1	0	4	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7
E6	2	2	1	0	5	1	2	2	1	6	1	2	1	2	6
E7	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4
E8	2	1	2	0	5	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7
E9	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7
E11	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6
E12	2	2	2	0	6	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7
E13	0	1	0	2	3	1	1	1	1	4	0	2	0	1	3
E14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
E15	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7
E16	2	1	2	1	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
E17	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8
E18	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
E19	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
E20	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5