

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Clima y satisfacción laboral en la Institución Educativa
Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de
Huancayo, 2022**

Jheremi Jose Hidalgo Cuellar
Alisson Elizabeth Ramos Rivera
Karol Cristina Vega Tabori

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Carmen Mory Arcieniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Luis Centeno Ramírez
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 24 de Febrero de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2022**", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) **JHEREMI JOSE HIDALGO CUELLAR – ALISSON ELIZABETH RAMOS RIVERA – KAROL CRISTINA VEGA TABORI**, de la E.A.P. de **Psicología**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 05 palabras) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Luis Centeno Ramírez
Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jheremi Jose Hidalgo Cuellar, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 75225568, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

24 de Febrero de 2024.



Jheremi Jose Hidalgo Cuellar

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alisson Elizabeth Ramos Rivera, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 72518979, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

5. La tesis titulada: "CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
6. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
7. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
8. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

24 de Febrero de 2024.



Alisson Elizabeth Ramos Rivera

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karol Cristina Vega Tabori, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71420193, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

9. La tesis titulada: "CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
10. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
11. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
12. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

24 de Febrero de 2024.



Karol Cristina Vega Tabori

RESULTADO DE TURNITIN

Tesis final - HIDALGO - RAMOS - VEGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17 %	15 %	10 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	1 %

10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Elvira Yanett Calonge-Angulo, Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Yoni Mateo Valiente-Saldaña, Frank Alexander Diaz-Valiente. "Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024 Publicación	<1 %
16	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Jorge Martínez. "INGENIERÍA DE GESTIÓN DE CALIDAD POR PROCESOS Y LA MEJORA CONTINÚA APLICADA A LOS SISTEMAS DE	<1 %

PRODUCCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES COMPLEJAS", Scientia, 2020

Publicación

19	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
20	Diana María Seguí Mas. "El uso de la gamificación en la enseñanza del emprendimiento: actitud e intención de uso por parte del profesorado universitario", Universitat Politècnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %
21	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
22	Renzo José Rodríguez Carrasco, Justina Uribe Kajatt, Daniel Enrique Rey-de-Castro Hidalgo. "La calidad de servicio del cliente interno basado en el modelo SERVQUAL y su relación con la satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga pesada de Lima Metropolitana, 2021", Industrial Data, 2023 Publicación	<1 %
23	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Yamarú del Valle Chirinos Araque, Adán Guillermo Ramírez García, Roberto Godínez López, Nataliya Barbera Alvarado et al. "Tendencias en la investigación universitaria.	<1 %

Una visión desde Latinoamérica. Volumen XIX", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2022

Publicación

- 25** Enric Torres Barchino. "Análisis y propuesta de mejora de la enseñanza de las tecnologías en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato: un enfoque desde el aprendizaje basado en proyectos (PBL) y la interdisciplinariedad de áreas STEM.", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 **<1 %**
- Publicación
-

- 26** Sergio Espinoza-Parra, Fernando Molero, María J. Fuster-Ruizdeapodaca. " Transformational leadership and job satisfaction of police officers () in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement / Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement ", Revista de Psicología Social, 2015 **<1 %**
- Publicación
-

- 27** "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 **<1 %**
- Publicación
-

28 Luis Fernando Lauro Paredes, Rodrigo Fabian Torres Quiroz, Nelson Augusto Perez Huanca, Hugo Efrain Aguilar Gonzales et al. "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú", Revista Científica de FAREM-Estelí, 2024
Publicación

<1%

29 "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023
Publicación

<1%

30 Margarita Chiang Vega, Juan Pablo Hidalgo-Ortiz, Nelly Gómez-Fuentealba. "Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales", Retos, 2021
Publicación

<1%

31 Roxana Elizabeth Díaz Muñoz, Keyla Judith Vásquez Pérez. "Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Hualgayoc-Bambamarca", Revista Compás Empresarial, 2022
Publicación

<1%

32 Alexander Arboleda Medina, Bryan Ramírez, Leidy Gabriela Ariza Ariza, Nohora Inés Rodríguez Guerrero. "Presencia y afectación del síndrome de burnout en instructores de

<1%

TH-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia", Ciencia y Poder Aéreo, 2020

Publicación

-
- 33 Gema Pamela Zambrano Álvarez, Lady Diana Zambrano Montesdeoca. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente", PODIUM, 2022 <1%

Publicación

-
- 34 María Margarita Chiang Vega, José Felipe Ojeda Hidalgo. "Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres11Proyecto de investigación N°072116 4/R de la Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. 22Las ferias libres, cuya existencia data desde la época de la colonia, son mercados periódicos que funcionan en calles de las ciudades chilenas. A pesar de la modernidad y los supermercados en las ciudades de Chile, prosperan y renacen antiguas ferias de productos principalmente agrícolas. Es característico un canto o grito típico que hace el vendedor promocionando su mercadería. En otros países, estas estructuras son conocidas como tianguis (centro de México), pulgas, tendaderos (frontera norte de México), flea market (frontera sur de Estados Unidos.", Contaduría y Administración, 2013 <1%

- 35** "Migración intrametropolitana y movilidad social : reproducción de clases sociales, capital simbólico y procesos de segregación en la producción del espacio en el Gran Concepción", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

- 36** "Relación entre el autoconcepto y las habilidades sociales en estudiantes de educación pertenecientes a una universidad privada de Arequipa-Perú, 2019", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

- 37** Ebor Fairlie Frisancho. "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL ENTRE ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS y CONTRATADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS", Gestión en el Tercer Milenio, 2013

Publicación

- 38** Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politècnica de Valencia, 2023

Publicación

39	Fuente de Internet	<1 %
40	<p>Nury Madeleyne Medina-Pariente, Hugo Milton Oyola-Cortez, Flor Delicia Heredia-Llatas. "Programa de comunicación interna para el clima laboral en una red asistencial de salud del Perú", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2024</p> <p>Publicación</p>	<1 %
41	<p>"La eutopía y la metrópolis agencia y política urbana en la trayectoria de los Huertos Obreros y Familiares José Maza de La Pintana. Santiago de Chile. 1936-2021.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2017</p> <p>Publicación</p>	<1 %
42	<p>Nohora Nubia Mercado Caruso. "Determinantes de eco-innovación en clústers industriales. Una aplicación empírica en el departamento del Atlántico", Universitat Politècnica de Valencia, 2022</p> <p>Publicación</p>	<1 %
43	<p>"Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018</p> <p>Publicación</p>	<1 %

44 "Efecto de la simulación de alta fidelidad en el proceso de razonamiento clínico y toma de decisión en anestésista en formación", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018
Publicación

<1 %

45 "El ausentismo docente : un desafío para la gestión escolar : revisión sistemática de la literatura.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020
Publicación

<1 %

46 "Estudio de la relación entre el nivel de integración de la estructura de personalidad, el estrés parental y la sintomatología clínica infantil en tríadas madre-padre-hijo/a entre 1 y 3 años", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019
Publicación

<1 %

47 "Proposición de una metodología para la aplicación de la gestión del conocimiento en empresas constructoras.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2012
Publicación

<1 %

48 Daniel López Rodríguez. "Recuperación del colorante de aguas residuales textiles mediante nanoarcillas para su reutilización como pigmentos y nuevos baños de tinte", Universitat Politècnica de València, 2023
Publicación

<1 %

- | | | |
|----|--|-----|
| 49 | Pedro Leonardo Tito Huamaní, Andrea R. Arauz Chavez. "EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL", Gestión en el Tercer Milenio, 2015
Publicación | <1% |
| 50 | "Análisis documental a nivel nacional de tesis de grado y revistas académicas publicadas respecto al liderazgo educativo en el Ecuador entre los años 2010-2018.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019
Publicación | <1% |
| 51 | "Validación de una rúbrica para evaluar habilidades de escritura histórica en segundo año medio : caso de Lincoln International Academy", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018
Publicación | <1% |
| 52 | Dorkys Coromoto Rojas Nieves. "Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XIV", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021
Publicación | <1% |
| 53 | Jordi Martínez Ventura. "Enseñanza de la Arquitectura y Educación para el desarrollo sostenible en España. Experiencia académica en grado y resultados de aprendizaje del | <1% |

alumnado del Máster Universitario en
Arquitectura", Universitat Politècnica de
Valencia, 2023

Publicación

-
- | | | |
|-------------|---|-----|
| 54 | Luis Antonio Álvarez Silva, Lourdes Adriana López Rodríguez, Nelly Elizabeth Silva Avilés. "Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil", Podium, 2019 | <1% |
| Publicación | | |
| 55 | Víctor Martín Carlín Villarreal. "Corporate Social Responsibility and Community Development Surrounding a Mining Company, 2018", Industrial Data, 2023 | <1% |
| Publicación | | |
| 56 | WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "Plan de Cierre de Minas de la Unidad Minera Cuajone-IGA0000230", R.D. N° 275-2009-MEM-AAM, 2020 | <1% |
| Publicación | | |
| 57 | Jaime Coello Viejó. "El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate", Revista de Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas Tendencias, 2022 | <1% |
| Publicación | | |
-

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares, que han estado presentes brindándonos su apoyo incondicional durante nuestros triunfos y fracasos, alentándonos a seguir adelante y alcanzar nuestras metas.

A nuestros profesores, que nos brindaron herramientas de aprendizaje en base a sus conocimientos y contribuyeron a nuestra formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

Nos complace agradecer profundamente a nuestra casa de estudios, Universidad Continental, así como a sus distinguidos docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología, quienes con su profesionalismo y ética supieron guiarnos y transmitirnos sus valiosos conocimientos a lo largo del proceso de aprendizaje.

Al Dr. Luis Centeno Ramírez, quien nos permitió explorar este maravilloso mundo de la investigación, brindarnos su tiempo y dedicación para adquirir los conocimientos posibles.

ÍNDICE

Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Problema de investigación.....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos.....	
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	20
1.4.1 Justificación teórica.....	20
1.4.2 Justificación práctica.....	20
1.4.3 Justificación metodológica.....	20
1.4.4 Importancia de la investigación.....	21
Capítulo II. Marco Teórico.....	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	24
2.1.3 Antecedentes locales.....	26
2.2 Bases teóricas.....	29
2.2.1 Clima laboral.....	29

2.2.2 Satisfacción laboral.....	32
2.2.3 Clima y satisfacción en una institución educativa pública de gestión privada....	34
2.2.4 Modelo Ecléctico	36
2.3.4 Comunicación.....	37
2.3.5 Condiciones laborales	37
2.3.6 Significación tarea	37
2.3.7 Condiciones de trabajo	37
2.3.8 Reconocimiento personal y/o social.....	37
2.3.9 Beneficios económicos.....	37
Capítulo III. Hipótesis y Variables.....	38
3.1 Hipótesis	38
3.1.1 Hipótesis general.....	38
3.1.2 Hipótesis específicas	38
3.2 Operacionalización de variables	39
Capítulo IV. Metodología	41
4.1 Enfoque de la investigación	41
4.2 Tipo de investigación	41
4.3 Alcance de la investigación.....	42
4.4 Diseño de la investigación.....	42
4.5 Población.....	43
4.6 Muestra.....	43
4.6.1 Criterios de inclusión.....	44
4.6.2 Criterios de exclusión.....	45
4.7 Instrumentos de recolección de datos	45
4.7.1 Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral	45

4.7.2	Ficha técnica de la Escala de Satisfacción laboral	46
4.7.3	Validez y confiabilidad	47
4.8	Procedimiento.....	48
4.9	Análisis de datos	48
4.10	Aspectos éticos.....	49
Capítulo V. Resultados		50
5.1	Estadísticos descriptivos.....	50
5.1.1	Estadísticos descriptivos referente al área de trabajo.....	50
5.1.2	Estadísticos descriptivos referente a la edad.....	51
5.1.3	Estadísticos descriptivos referente al género	53
5.1.4	Estadísticos descriptivos referente al grado de estudios.....	54
5.1.5	Estadísticos descriptivos referente al estado civil	55
5.1.6	Estadísticos descriptivos referente a los años de servicio dentro de la institución	56
5.1.7	Estadísticos descriptivos referente a la condición laboral.....	57
5.1.8	Frecuencia del área y edad del participante.....	58
5.1.9	Frecuencias del género y los años de servicio de los participantes	59
5.1.10	Frecuencias del género y estado civil de los participantes.....	61
5.1.11	Frecuencias del género y condición laboral de los participantes	62
5.1.12	Frecuencias del grado de estudio y condición laboral de los participantes	62
5.1.13	Frecuencias del área de trabajo y condición laboral de los participantes	64
5.1.14	Frecuencias del estado civil y condición laboral de los participantes	65
5.1.15	Frecuencias del área de trabajo y estado civil de los participantes.....	66
5.1.16	Frecuencias de la condición laboral y años de servicio en la institución.....	66
5.1.17	Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral.....	67

5.1.18 Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral según el género de los participantes.....	68
5.1.19 Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral según el área de trabajo de los participantes	69
5.1.20 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral	71
5.1.21 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral según el género de los participantes	72
5.1.22 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral según el área de trabajo de los participantes	73
5.2 Estadísticos inferenciales.....	74
5.2.1 Análisis de normalidad de los instrumentos.....	74
5.2.2 Análisis de correlación.....	77
5.2.3 Ecuación de regresión lineal simple.....	82
Discusión	85
Conclusiones	93
Recomendaciones	95
Referencias	97
Anexos.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable clima laboral.....	39
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	40
Tabla 3.	Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral.....	45
Tabla 4.	Ficha técnica de la Escala de Satisfacción Laboral.....	46
Tabla 5.	Análisis de fiabilidad de la Escala de Clima Laboral	47
Tabla 6.	Análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral.....	47
Tabla 7.	Estadísticos del área de trabajo de los participantes	51
Tabla 8.	Estadísticos de la edad de los colaboradores.....	52
Tabla 9.	Estadísticos de la edad de los colaboradores.....	52
Tabla 10.	Estadísticos del género de los colaboradores	53
Tabla 11.	Estadísticos del grado de estudios de los colaboradores	54
Tabla 12.	Estadísticos del estado civil de los colaboradores.....	55
Tabla 13.	Estadísticos de moda de años de servicio dentro de la institución de los colaboradores.....	56
Tabla 14.	Estadísticos de los años de servicio dentro de la institución de los colaboradores	57
Tabla 15.	Estadísticos de la condición laboral de los colaboradores	57
Tabla 16.	Tabla cruzada del área y edad de los participantes.....	59
Tabla 17.	Tabla cruzada del género y años de servicio de los participantes	60
Tabla 18.	Tabla cruzada del género y estado civil de las personas	61
Tabla 19.	Tabla cruzada del género y condición laboral de los participantes.....	62
Tabla 20.	Tabla cruzada del grado de estudios y condición laboral de los participantes	63
Tabla 21.	Tabla cruzada del área de trabajo y condición laboral de los participantes.....	64
Tabla 22.	Tabla cruzada del estado civil y condición laboral de los participantes.....	65

Tabla 23.	Tabla cruzada del estado civil y área de trabajo de los participantes	66
Tabla 24.	Tabla cruzada de la condición laboral y años de servicio en la institución	67
Tabla 25.	Frecuencia por niveles de satisfacción de la Escala de Clima Laboral	68
Tabla 26.	Frecuencia de niveles de clima laboral según género	69
Tabla 27.	Frecuencia de niveles de clima laboral según área.....	70
Tabla 28.	Frecuencia por niveles de satisfacción de la Escala de Satisfacción Laboral.....	71
Tabla 29.	Frecuencia de niveles de satisfacción laboral según género	72
Tabla 30.	Frecuencia de niveles de satisfacción laboral según área.....	73
Tabla 31.	Análisis de normalidad de los factores de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL -SPC).	75
Tabla 32.	Análisis de normalidad de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL -SPC)	76
Tabla 33.	Análisis de normalidad de factores de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL - SPC).....	76
Tabla 34.	Análisis de normalidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL - SPC).....	77
Tabla 35.	Prueba de correlación entre factores de Clima Laboral y factores de Satisfacción Laboral.....	79
Tabla 36.	Prueba de correlación entre factores de Satisfacción Laboral y la variable de Clima Laboral.....	80
Tabla 37.	Prueba de correlación entre factores de Clima Laboral y la variable de Satisfacción Laboral	81
Tabla 38.	Prueba de correlación de la variable de Clima laboral y la variable de Satisfacción Laboral.....	82
Tabla 39.	Tabla de coeficientes de relación para el modelo de regresión lineal simple.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de metodología	42
Figura 2. Frecuencia porcentual de área de trabajo.....	51
Figura 3. Frecuencia porcentual de edad.....	53
Figura 4. Frecuencia porcentual de género.....	54
Figura 5. Frecuencia porcentual de grado de estudios	55
Figura 6. Frecuencia porcentual del estado civil.....	56
Figura 7. Frecuencia porcentual de la condición laboral.....	58
Figura 9. Frecuencia porcentual por género y condición laboral de los participantes	62
Figura 10. Frecuencia porcentual por grado de estudios y condición laboral de los participantes	63
Figura 11. Frecuencia porcentual por área de trabajo y condición laboral de los participantes	64
Figura 12. Frecuencia porcentual por estado civil y condición laboral de los participantes..	65
Figura 13. Frecuencia porcentual por niveles de satisfacción de la Escala de Clima Laboral	68
Figura 14. Frecuencia porcentual por niveles de clima laboral según el género.....	69
Figura 15. Frecuencia porcentual por niveles de clima laboral según área.....	70
Figura 16. Frecuencia porcentual por niveles de satisfacción de la Escala de Satisfacción Laboral.	71
Figura17. Frecuencia porcentual de niveles de satisfacción laboral según género	72
Figura 18. Frecuencia porcentual de niveles de satisfacción laboral según área	74
Figura 19. Ecuación de regresión del clima laboral y la satisfacción laboral	83

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. El tipo de estudio es cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional. La hipótesis de la investigación radica en determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción; así mismo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral (CL - SPC, 2004) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC, 2005), ambas escalas desarrolladas por Sonia Palma Carrillo. El tipo de muestreo empleado es no probabilístico por conveniencia. En los resultados, se halló correlación positiva alta y significativa al 0,705 entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,01; y, a su vez, se determinó la existencia de correlación positiva moderada entre la mayoría de los factores de ambas variables, por lo que, se concluye que la satisfacción laboral tiene relación positiva o directa con el clima laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo. Finalmente, se halló que la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en la institución educativa es $\hat{y} = 57,421 + 0,212 (x)$, lo que permitirá predecir el comportamiento de la variable de satisfacción laboral en base a los datos de la variable clima laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, clima laboral, institución

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the relationship between the work environment and job satisfaction at the Don Bosco Salesiano Tecnico Educational Institution in the city of Huancayo, in the period 2022. The type of study is quantitative, non-experimental, correlational in nature. The research hypothesis lies in determining the relationship between the work environment and satisfaction; Likewise, the instruments used were the Work Climate Scale (CL - SPC, 2004) and the Work Satisfaction Scale (SL- SPC, 2005), both scales developed by Sonia Palma Carrillo. The type of sampling used is non-probabilistic for convenience purposes. In the results, a high and significant positive correlation was found at 0.705 between both variables, with a significance level of 0.01; and in turn, the existence of a moderate positive correlation was determined between most of the factors of both variables, therefore, it is concluded that job satisfaction has a positive or direct relationship with the work environment in the Don Bosco Salesiano Tecnico Educational Institution of the city of Huancayo. Finally, it was found that the regression equation of job satisfaction in the educational institution is $\hat{y} = 57.421 + 0.212 (x)$, which will allow predicting the behavior of the job satisfaction variable based on the data of the work climate variable.

Keywords: job satisfaction, work environment, institution

INTRODUCCIÓN

Una institución es una organización encargada de realizar acciones que buscan satisfacer las necesidades de la sociedad; sin embargo, para que esta funcione adecuadamente y logre sus objetivos, es necesario que cuenten con el personal adecuado; por ende, se busca que las organizaciones brinden estrategias para incrementar el clima laboral y así mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores. Según Carbajal (2019), la satisfacción laboral es definida como el grado de bienestar y aceptación del trabajador sobre su ambiente de trabajo, la cual influye en el nivel de productividad de la organización.

Por otra parte, si los trabajadores no se encuentran satisfechos dentro de la organización, se puede intuir que es consecuencia de un inadecuado clima laboral, como señala Navarro (2006, como se cita en Ortiz & Cruz, 2008). El clima laboral es el ambiente de trabajo en el que el colaborador realiza sus actividades del día a día, y este aspecto repercute en el comportamiento del sujeto hacia su trabajo; es decir, su satisfacción. Asimismo, Castro y Martins (2010) establecen que los factores del clima organizacional tienen un impacto directo en el individuo.

Según una encuesta de satisfacción laboral nacional realizada por el Diario *La República*, el 76 % de los encuestados refieren sentirse insatisfechos con el trabajo que desempeñan en su día a día dentro de una organización, esto debido a factores como la baja remuneración, falta de comunicación con sus superiores, poco reconocimiento frente a la labor que realizan, entre otros. Esta problemática, en consecuencia, genera falta de compromiso con la empresa, poca productividad y mayor índice de rotación.

Partiendo de lo anterior, en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, se han observado problemas en el clima laboral, generando confusión e incertidumbre, perjudicando la satisfacción de los colaboradores, razón por la cual surgió la presente

investigación, cuyo objetivo general es determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral.

En el primer capítulo, se presenta la justificación e importancia, el problema de investigación que consiste en determinar la relación entre ambas variables de estudio y también los objetivos que se esperan lograr.

En el capítulo II, describe con profundidad los antecedentes internacionales, nacionales y locales encontrados en diferentes sistemas de información, además de las bases teóricas y definiciones de conceptos importantes para el estudio.

El capítulo III describe el planteamiento de hipótesis y la Operacionalización de variables.

En el capítulo IV, se detalla la metodología usada en la investigación donde se especifica el enfoque, alcance, diseño y tipo de población y muestra.

El capítulo V señala los resultados dados en base a los datos obtenidos de los instrumentos utilizados, así como la discusión de los resultados en la que se comparan los resultados de la presente investigación con los antecedentes de la presente investigación.

Finalmente, se incluye las conclusiones, recomendaciones, referencias consultadas, así como los apéndices.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según Zumaeta (2018), en un análisis de una encuesta realizada por *Aptitus*, publicada por el Diario *Gestión*, dada a diferentes rubros de empresas peruanas, se obtuvo como resultado que el 86 % de colaboradores podría desertar de su puesto de trabajo si en caso éste tuviera un inadecuado clima laboral. Además, más de la mitad de la población encuestada señala que el aspecto del clima laboral influye en el correcto desempeño de sus actividades, tal y como señala Luthans (2008), el clima laboral juega un papel crucial en el comportamiento de los trabajadores; puesto que, un clima laboral positivo y saludable puede tener un impacto significativo en la motivación, el desempeño, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez se refleja en su comportamiento en el trabajo. Siendo la comunicación, con un 70 % de afirmación, uno de los principales factores que los peruanos toman en consideración para el desarrollo del ambiente laboral; asimismo, el 64 % de trabajadores peruanos considera el reconocimiento laboral como segundo factor importante; finalmente, factores como la remuneración, los incentivos tanto económicos como emocionales y el desarrollo profesional contribuyen en el ambiente laboral.

Chiavenato (2009) refiere que un aspecto muy importante para obtener el éxito y reconocimiento de la organización es el recurso humano, el cual se caracteriza por estar

constituida de personas con conocimientos, habilidades y competencias, que van a potenciar el reconocimiento de la organización. Dicho esto, es importante que la organización fomente un adecuado clima laboral para incrementar la satisfacción de cada uno de sus colaboradores y así permitir el logro de metas y objetivos.

Arias y Arias (2014) consideran la satisfacción laboral como un estado de bienestar en base a las vivencias laborales del colaborador; mientras que el clima laboral es entendido como la apreciación que muestran los trabajadores en referencia a su entorno interno de su trabajo.

La satisfacción laboral, para Robbins y Coulter (2017), es definida como “el grado de actitud general que tiene una persona respecto a su trabajo” (p. 450). También Palma (2005) reafirma que la satisfacción organizacional es el interés que el colaborador muestra con su labor, en referencia a sus experiencias, cogniciones sociales que surgen en el trabajo diario.

Por otro lado, Palma (2004) precisa al clima laboral como la impresión que tiene el colaborador hacia su empleo; es decir, lo que piensa acerca de las condiciones de trabajo, los procesos psicológicos a nivel individual y en conjunto, y los resultados de la empresa. Además, la autora señala que el clima laboral permite ejecutar planes de acción que incrementen la percepción de cada integrante de la organización.

Soria et al. (2019), sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en una institución superior, señalan que es la asociación positiva existente entre las dos variables investigadas; por lo tanto, los autores infieren que, a mayor clima en la empresa, mayor satisfacción laboral. Por otra parte, en Ecuador, la investigación dada por Rosales (2020), donde se trabaja con las mismas variables de estudio en los colaboradores de Gad Provincial de Cotopax del área Administrativa, obtuvo como resultado la relación entre ambas variables; por lo que el adecuado clima laboral permite mayor satisfacción de los colaboradores.

En nuestro país, podemos referenciar a Olortegui (2020), quien ha estudiado el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos 2019, obteniendo en su resultante de la investigación la

efectividad hallada como correlación o asociación directa considerada como una puntuación media, lo que significa que los docentes se encuentran parcialmente satisfechos. Asimismo, de acuerdo con una investigación realizada por Justo y Llausa (2021), denominado *Clima y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza de Puente Piedra en Lima, 2021*, se llegó a la conclusión de que hay relación positiva entre las variables estudiadas, por ende, si una de ellas empeora, la otra también lo hará.

En la ciudad de Huancayo, la investigación de Soria (2020), acerca del *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°31301, Chilca*, señala que el clima laboral está asociado directamente con la satisfacción laboral obteniendo una correlación positiva alta.

Además, en cuanto a la problemática, se ha observado una deficiente comunicación entre los colaboradores; también, falta de coordinación y organización entre las diferentes áreas de la institución educativa, afectando así en el bienestar de cada uno de los integrantes de la organización. Asimismo, la situación problemática y los antecedentes investigados anteriormente demuestran que, si la institución no cuenta con un buen clima laboral, entonces la satisfacción del colaborador se verá afectada negativamente. Por tal razón, es de gran importancia identificar esta posible relación que se encuentre entre el clima laboral y la segunda variable que viene a ser la satisfacción laboral considerado al equipo que pertenece a la plana de personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales de la institución educativa donde se ha realizado el estudio.

1.2 Problema de investigación

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

¿Cuál es la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?

1.3 Objetivos de investigación

Debido a que la presente investigación es de tipo correlacional, el objetivo correspondiente es determinar la relación entre la variable de clima laboral y la variable satisfacción laboral. Además, se pretende correlacionar los factores de ambos instrumentos correspondientes a ambas variables, los cuales son detallados en los objetivos específicos.

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Determinar la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la justificación de un estudio es importante ya que este expone el para qué de la investigación y sus beneficios que se brindarán al concluirse.

Por otro lado, Méndez (2012) indica que dentro de la investigación se hallan tres tipos de justificación; estos son teórica, práctica y metodológica.

1.4.1 Justificación teórica

De acuerdo con Álvarez (2020), este tipo de justificación muestra la importancia de la investigación, buscando incrementar el conocimiento de los lectores. A nivel teórico, este estudio servirá para futuras investigaciones, ya que pretende brindar información sobre esta asociación que se puede encontrar en la relación entre clima y satisfacción laboral del personal.

De esta manera, los resultados se incorporan como conocimientos a las ciencias de la psicología organizacional, ya que se buscan mejoras del personal dentro de la institución.

1.4.2 Justificación práctica

Álvarez (2020) señala que la justificación práctica contribuirá a la solución de problemas con la intención de mejorar el contexto actual.

Es por lo anterior que la presente investigación cobra gran relevancia dentro del campo laboral, ya que los resultados que se obtengan servirán como referencia para la toma de decisiones estratégicas sobre el recurso humano de las instituciones.

1.4.3 Justificación metodológica

Según Álvarez (2020), la justificación metodológica describe los métodos o estrategias que serán empleados durante el proceso de investigación. En este estudio, se hace uso de la Escala Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (2004), para la variable de clima laboral, cuyo

instrumento es válido y confiable debido a su alta consistencia interna de los datos. Por otro lado, para la variable de satisfacción laboral, se aplica la Escala Satisfacción Laboral de la misma autora, el cual presenta validez y confiabilidad mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE).

1.5 Importancia de la investigación

La importancia de este estudio consiste en que permite conocer la asociación entre el clima y la satisfacción laboral, para así poder brindar estrategias y acciones de mejora con el fin de fomentar el bienestar laboral de cada uno de los colaboradores de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, que tiene la característica de estar regentada por la Iglesia Católica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

De acuerdo con las investigaciones realizadas previamente, se han logrado encontrar antecedentes internacionales, nacionales y locales que guardan relación con el problema, las variables de estudio, la población y los instrumentos de recolección de datos.

2.1.1 Antecedentes internacionales

En el estudio de Mogrovejo (2022), titulado *Clima y satisfacción organizacional en los docentes de la Institución Educativa C01 de Santo Domingo en Ecuador, 2021*, con el fin de obtener la maestría en la carrera de Administración de la Educación. Tiene como finalidad determinar la relación que podría existir entre ambas variables; para ello, el estudio se basó en una metodología no experimental, del tipo descriptivo correlacional, utilizando una muestra 150 docentes. Así mismo, la autora elaboró dos cuestionarios para medir y recopilar información de cada variable, obteniendo resultados que indican la existencia alta de correlación entre sí con un nivel de significancia bilateral de 0,441 y concluyendo que la dimensión comunicación y condiciones laborales son considerados los más favorables para los docentes.

De acuerdo a una investigación realizada por Lizaraso (2019), sobre *Clima organizacional y satisfacción laboral como factores determinantes en el desempeño laboral de*

los empleados de dos instituciones educativas de Colombia, por la Universidad de Montemorelos para poder optar al grado de Maestría en Educación, la cual tiene como objetivo conocer la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño de la población de estudio con una investigación cuantitativa, no experimental, de tipo descriptivo, correlacional; con una muestra de 80 docentes, donde se recolectó información a través de tres cuestionarios, correspondiendo a Meza y Lazo para medir satisfacción laboral, Meza y Paredes para clima organizacional y el instrumento de autoevaluación de docentes para el desempeño laboral. Los resultados mencionan que existe influencia de ambas variables en el desempeño de los colaboradores con un nivel de significancia de 0,05. Los autores concluyen que el grado de satisfacción laboral determina el desempeño de los colaboradores; es decir, mientras más satisfechos se sientan los trabajadores, mejor será su desempeño.

Herrera (2021) presentó la tesis sobre *La satisfacción laboral y clima institucional en la plana docente de educación superior de la Universidad Estatal Amazónica* a la Universidad Técnica de Ambato, para optar al grado académico de Magíster en Administración Pública. La investigación pretende analizar y establecer como el clima laboral influye en la satisfacción laboral. La autora se basó en un diseño no experimental de corte transversal, de alcance correlacional y con una muestra de 176 docentes de educación superior, donde se aplicaron los cuestionarios de Chiang, Zalazar, Huerta y Núñez. Los resultados señalan la influencia positiva del clima laboral en la satisfacción laboral de los maestros y se concluye que la mayoría de los docentes encuestados perciben una satisfacción laboral alta en dicha institución.

Wilches (2018) planteó su tema de investigación denominado *Clima y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Minera Texas Colombia*, para optar al grado de Magíster en Gestión Social Empresarial en la Universidad de Externado de Colombia. El estudio tiene como finalidad indagar cómo el clima organizacional está relacionado con el constructo de satisfacción laboral de dichos colaboradores de la minera Texas en Colombia. Asimismo, se analizan los datos cuantitativos y cualitativos; es decir, de enfoque mixto, de

alcance descriptivo correlacional, la población está constituida por 40 trabajadores que conforman dicha organización. Para su evaluación se hizo uso de la entrevista referente a las áreas y cargos de la empresa minera y una encuesta de elaboración propia para medir las variables, donde el resultado es la correlación entre ambas variables estudiadas y la conclusión dada es que es importante el desarrollo de un buen clima laboral para favorecer la autonomía, compromiso y motivación en los trabajadores.

Noboa et al. (2019) realizaron un artículo titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa del sector construcción presentada a la *Revista científica Ecociencia*; tal estudio posee el fin de establecer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la compañía ecuatoriana del sector construcción. Los investigadores se basaron en una metodología de diseño no experimental, correlacional de tipo cuantitativo; los instrumentos fueron Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ) y para medir el clima laboral el de Ortega, Duque y Grueso, los cuales se aplicaron a 250 colaboradores, donde se halló relación positiva entre ambos constructos y se concluyó que las dimensiones de clima laboral, recompensa y liderazgo, tienen mayor influencia en la satisfacción laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

El estudio de Carbajal (2019) titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución de Santa Rita del distrito de Cotabambas en la ciudad de Apurímac*, por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, para optar al título de Maestro en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, tiene como objetivo hallar la asociación entre ambas variables. La investigadora desarrolló su estudio a través del diseño correlacional, donde la muestra fue establecida por 22 personas, los cuales fueron constituidos por la plana docente y administrativa. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios elaborados propiamente por la autora. Los resultados señalan que hay una conexión

significativa entre ambas variables y se concluye que el 45.45 % de los maestros encuestados refieren tener un buen clima laboral y el 59,09 % de los mismos indican mostrarse satisfechos.

Olortegui (2020) realizó su investigación sobre Clima y satisfacción organizacional en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos durante el año 2019”, la tesis realizada fue presentada a la Universidad San Martín de Porras para obtener la titulación de Licenciado en Relaciones Industriales. La investigación pretende hallar la relación entre la primera variable denominada clima laboral y la segunda variable denominada como satisfacción laboral, siendo el estudio no experimental de diseño correlacional, en el que se utilizó un ejemplar de 113 docentes. Los instrumentos dados fueron la escala EDCO de clima y la de Satisfacción Laboral de Melía y Peiró. Dicha tesis encuentra correlación existente en ambas variables; sin embargo, se concluye que, de acuerdo con la percepción de los docentes, tanto el clima laboral como la satisfacción es regular; por lo cual, se recomienda un plan de intervención.

Cabrera (2018) desarrolló su tesis *Clima y satisfacción laboral en trabajadores de una institución estatal del Perú*. El estudio fue presentado a la Universidad ESAN, con la intención de optar al grado de Bachiller en Administración. La investigación pretende identificar el grado de relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en dicha población a estudiar. Este estudio es de tipo cuantitativo, de alcance y diseño descriptivo correlacional. Para su aplicación se hizo uso de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y el cuestionario de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, los cuales fueron desarrollados por 56 trabajadores. El resultado señala la existencia de relación positiva entre las variables; asimismo, se concluye que los colaboradores que tienen más de 15 años de permanencia en la organización se encuentran muy satisfechos en relación con su clima laboral. Además, este estudio es importante puesto que hace uso de la escala del Clima Laboral de Sonia Palma.

Gonzaga y Arcaya (2021) desarrollaron la investigación titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana* para optar al

grado académico de Maestro en Administración de Negocios y Finanzas Internacionales. El estudio es de enfoque mixto, de diseño correlacional-causal, el cual tiene como finalidad hallar la relación de clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los colaboradores de la ciudad de Lima, para ello utilizó una muestra de 385 evaluados, cuyos datos fueron obtenidos a través del instrumento de Clima Laboral de Sonia Palma y la escala Chamba es Chamba; concluyendo que, las variables investigadas se relacionan positivamente en un porcentaje de 86,8 %, lo que significa que si se modifican las dimensiones de la variable clima organizacional, habrá cambios sobre la satisfacción laboral.

La tesis de Criollo (2019) acerca del *Clima y satisfacción laboral en los administrativos del SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año 2019*, para obtener la Maestría en Gestión de Recursos Humanos, en la Universidad César Vallejo. La finalidad de este estudio fue encontrar la asociación entre ambas variables. La autora, siguiendo el diseño no experimental, de tipo cuantitativo, transversal en una población conformada por 58 trabajadores administrativos, realizó la aplicación de la escala de clima laboral y la escala de satisfacción laboral desarrollados por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 y 2005, respectivamente. El resultado de este estudio es el hallazgo de la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables investigadas y la conclusión es el nivel favorable para la variable de clima laboral y el nivel regular para la satisfacción laboral.

2.1.3 Antecedentes locales

La investigación de Segura y Vásquez (2019) titulada *Clima y satisfacción laboral en un centro minero de Jauja*, para optar al título de Licenciado en Psicología, por la Universidad Peruana Los Andes, tiene como objetivo hallar la relación entre las variables de estudio. La metodología que usaron los autores corresponde a un estudio descriptivo, de diseño transaccional correlacional, dado en un ejemplar de 51 mineros, donde la recolección de información se dio a través de dos instrumentos, la Escala de Clima Laboral y la Escala de

Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo. Los resultados indican la existencia de una correlación significativa moderada entre las variables estudiadas; concluyendo que, si los trabajadores se encuentran a gusto con el ambiente laboral, tendrán en consecuencia mayor satisfacción.

Pizhiule (2019) presentó su tesis doctoral a la Universidad César Vallejo, titulado *Clima institucional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Junín, desarrollada en el año 2018*. El propósito fue identificar cuál es la relación existente entre clima y satisfacción laboral de la población estudiada. El análisis de este estudio es descriptivo correlacional; asimismo, la población de estudio está constituida por 50 trabajadores de la UGEL, Junín. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de escala tipo Likert dados para cada variable. Los resultados encontrados por los investigadores es la existencia de una asociación significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

Acuña y Ceras (2019) realizaron su investigación para optar al título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Nacional del Centro del Perú. La tesis se titula *Clima organizacional y satisfacción laboral con los colaboradores de la Institución Educativa Politécnica Túpac Amaru en el distrito de Chilca, ciudad de Huancayo*. El objetivo general de los autores fue hallar la relación entre las variables de estudio; el estudio realizado fue descriptivo, de cohorte transversal, con un diseño descriptivo correlacional, con una población equivalente a 120 trabajadores del Colegio Túpac Amaru, se recolectó información a través de cuestionarios elaborados por los autores de esta investigación, hallando relación positiva y alta, entre ambas variables. Concluyendo que, las dimensiones de involucramiento, monitoreo, comunicación, motivación y autorrealización se relacionan de manera positiva y alta con la variable satisfacción laboral.

Félix (2021), en su investigación sobre *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un Instituto Superior Público de Tarma*, tuvo como objetivo establecer relación entre las variables clima y satisfacción laboral. Este estudio es de enfoque cuantitativo,

de tipo explicativo, de nivel correlacional; así mismo, para la recolección de datos se hizo uso de la Escala de Clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Ruiz y Zavaleta, los cuales fueron aplicados a una muestra total de 60 colaboradores. El resultado muestra que existe una correlación significativa inversa entre las variables de estudio; concluyendo que, en el instituto evaluado existe un desequilibrio institucional.

Espinoza y Fabián (2022) desarrollaron la investigación denominada *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín*, la cual tiene como objetivo analizar ambas variables en una población dada por 610 servidores civiles, cuya muestra fueron 236. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. Para el desarrollo del estudio se hizo uso de la Escala de Clima Laboral CL -SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Los resultados de la investigación muestran que se evidencia correlación entre seis de las siete dimensiones de satisfacción laboral con clima organizacional, siendo la dimensión de desempeño quien no correlaciona con la segunda variable. En cuanto a la conclusión, se demuestra que, si el clima organizacional es alto, la satisfacción también lo es.

Arroyo y Puma (2018) llevaron a cabo una investigación nombrada *Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Clínica Ortega, ubicada en la ciudad de Huancayo*. El objetivo principal del estudio era comprender cómo el ambiente de trabajo influía en la satisfacción de los colaboradores. Para lograrlo, los autores emplearon una metodología de investigación no experimental, a través de un diseño de correlación simple, esta elección de diseño les permitió establecer una relación estadística entre las dos variables de interés: el clima organizacional y la satisfacción laboral. La población de estudio estaba compuesta por 76 empleados de la clínica, llevando a cabo el estudio con la totalidad de esta población. Para evaluar el clima organizacional, los autores emplearon un cuestionario específico compuesto por 19 ítems. Este cuestionario ayudó a medir la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, la

relación con los supervisores y la cultura organizacional. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó otro cuestionario que constaba de 18 ítems. Este cuestionario permitió evaluar cómo los empleados se sentían con respecto a su trabajo, sus condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo. Los resultados del estudio revelaron que existía una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto sugiere que un clima organizacional positivo puede estar relacionado con niveles más altos de satisfacción entre los empleados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Clima laboral*

Según Tagiuri y Litwin (1968, como se citó en Ángel, 2018), mencionan que el clima organizacional es una cualidad relativamente estable de la condición del ambiente interno de la organización, el cual da como resultado el conjunto de interpretaciones que tienen sus colaboradores influyendo así en sus actitudes y motivaciones. Chiavenato (2000) también menciona que el clima laboral hace referencia a las propiedades del ambiente laboral; el cual es captado por los integrantes de una empresa, influyendo así en sus comportamientos.

Además, Palma (2004) describe el clima laboral como la percepción que los empleados tienen de su entorno de trabajo; él considera que es un aspecto crucial que influye en el desenvolvimiento y rendimiento individual del trabajador dentro de una organización. La autora identifica cinco factores fundamentales que inciden directamente en la percepción subjetiva del trabajador acerca de su ambiente laboral.

- ***Teoría de campo de Kurt Lewin***

El término de clima laboral fue usado por primera vez por Kurt Lewin en su teoría titulada *Teoría de campo* en el año 1951, a fin de examinar y entender la conducta humana. Para ello, Lewin se apoya de la física y la relatividad planteando la fórmula $C = f(P, M)$ donde la conducta (C) es la función (f) de la interacción entre la persona (P) y su medio (M) (Lewin, 1935).

Entonces, para poder plantear su teoría, el autor afirma que el comportamiento humano es determinado por los hechos y acontecimientos actuales además de cómo los percibe el sujeto; asimismo, asegura que la conducta humana está regida por dos factores, en primer lugar, la conducta humana se deriva de la totalidad de hechos coexistentes en una determinada situación, lo que significa que las personas actúan ante una situación total que comprende hechos y eventos. En segundo lugar, se señala que los hechos y eventos coexistentes se caracterizan por ser dinámicos; en otras palabras, el estado de una depende de otras. Chiavenato (2019) señala que el campo dinámico produce en la persona un campo psicológico, este último es un patrón de las percepciones de un individuo en base a las experiencias, el cual va a delimitar al sujeto en su manera de ver y percibir los elementos que lo rodean en el ambiente laboral.

- ***Modelo de Schneider y Hall***

Este modelo nos habla acerca de la percepción global del trabajador sobre el ambiente interno de la organización; de igual forma, la importancia que establece el individuo en relación con los acontecimientos, el cual va a estar evaluado por el nivel de interacciones. Así, Schneider y Hall, en el año 1975, recalcan la importancia del análisis de clima organizacional, ya que en base a ello se detectará los factores que influyen en el ambiente laboral y las percepciones. Concluyendo que, el comportamiento de un colaborador no es la consecuencia de los factores organizacionales existentes, sino que es el resultado de la percepción sobre dichos factores (García, 2006).

- ***Teoría del clima organizacional de Rensis Likert***

Según Likert (1968), la conducta de los colaboradores está influida en cierta manera por el comportamiento administrativo y por las condiciones laborales que estos mismos perciben, lo que significa que la reacción que tiene un individuo frente a una situación está relacionada en función de la percepción que tiene sobre ciertos factores como: los parámetros ligados al contexto, el salario, el nivel de satisfacción, la relación con sus

colegas y superiores. Asimismo, el investigador postula tres variables determinantes e influyentes en la percepción del clima laboral, las cuales son: causales, intermediarias y finales.

- a) En primer lugar, las variables causales que son definidas como variables independientes que delimitan el sentido de evolución de la organización, estas variables también son conocidas como variables de causa efectos lo que significa que si una sufre cambios las otras variables también lo harán, aquí podemos encontrar a las estructuras organizacionales: actitudes, competencias, entre otros.
- b) En segundo lugar, las variables intermediarias, estas exteriorizan las condiciones internas de la empresa como: el rendimiento, la comunicación, las motivaciones, etc.
- c) Finalmente, las variables finales o variables dependientes resultantes de las dos variables ya mencionadas, que contribuyen a la eficacia organizacional, reflejando resultados: productividad, ganancias y pérdidas.

- ***Factores de clima laboral***

Litwin y Stringer (1968) señalaron que el clima laboral consta de seis factores relacionados con la organización las cuales son estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia. (a) la estructura representada por la percepción de reglas en una organización. (b) la responsabilidad individual que es entendido como la autonomía en la toma de decisiones. (c) la remuneración es la percepción sobre la recompensa por el trabajo bien elaborado. (d) el riesgo y toma de decisiones relacionados con el logro de objetivos. (e) el apoyo se enlaza con las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo. (f) la tolerancia aludiendo a la relación de conflictos brindando opiniones constructivas entre mando - subordinado (Sandoval, 2004). Palma (2004) destaca cinco factores basándose en que cinco circunstancias (5c) afectan procesos organizacionales; los cuales son realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es definida por Palma (2005) como la respuesta emocional compleja que abarca la actitud general y la percepción de varios factores vinculados al entorno laboral. Esta satisfacción no es estática, ya que está moldeada por las experiencias, creencias y valores individuales, siendo sumamente subjetiva y variable. Su impacto no se limita solo a la efectividad y la cultura organizacional, sino que influye directamente en las decisiones estratégicas de las políticas institucionales.

El análisis de la satisfacción laboral se divide comúnmente en dos enfoques: uno unidimensional que la considera como un indicador general de actitudes laborales, y otro multidimensional que la descompone en múltiples facetas relacionadas con distintas dimensiones del entorno laboral, como relaciones laborales, estructura organizacional, políticas administrativas y condiciones laborales, elementos cruciales que configuran la satisfacción laboral y que pueden variar según la realidad específica de cada organización.

A. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

La teoría de factores también es conocida como la teoría de motivación- higiene o la teoría bifactorial, Herzberg en 1968 en su teoría llega a la conclusión de que un sujeto puede percibir satisfacción laboral ante la presencia de ciertos factores y la inexistencia o ausencia de otros factores pueden desencadenar que el colaborador se perciba insatisfecho dentro de la organización (Carbajal, 2019).

Con este postulado, Herzberg (1968) determina que los factores que motivan a los trabajadores son intrínsecos (motivadores) y extrínsecos (higiene); de ahí que la teoría es llamada bifactorial o de dos factores. Esta teoría propone que los factores intrínsecos o motivacionales tienen relación con la satisfacción laboral; por otra parte, los factores extrínsecos o higiénicos son asociados con la insatisfacción laboral (Roobins y Coulter, 2017).

a) Factores higiénicos

Se hace referencia a las condiciones que rodea al colaborador (ambiente físico). Si estos factores son ausentes pueden generar la insatisfacción en los colaboradores; comprenden salario, estatus, relaciones con los compañeros, condiciones físicas y ambientales, reglamentos internos, relación con el supervisor, etc.

b) Factores motivacionales

Los factores motivacionales, se caracterizan por ser intrínsecos, tiene que ver con el contenido del trabajo, las tareas, reconocimiento por el desempeño, responsabilidad, crecimiento personal, progreso, etc. Si los factores motivacionales son promovidos dentro del trabajo, se elevará la satisfacción de cada colaborador dentro de la compañía. Herzberg (1968) llegó a la conclusión, en su investigación, que la satisfacción del colaborador dependerá de las funciones del puesto, mientras que la insatisfacción dependerá del ambiente que rodea al trabajador.

En resumen, los factores de higiene hacen referencia a las necesidades primarias (necesidades fisiológicas y de seguridad) que se pueden identificar en la pirámide de Maslow. Por otro lado, los factores de motivación tienen relación con las necesidades secundarias, incluyendo las necesidades sociales y de autorrealización (Quiroa, 2021).

B. Teoría de ajuste al trabajo

Esta teoría, también conocida con las siglas TWA (Theory of Work Adjustment), fue planteada por Dawis y Lofquist en el año 1984 en la que postulan que el trabajador experimenta niveles de satisfacción en su trabajo, el cual viene a ser la correspondencia que existe entre las competencias del trabajador y las capacidades requeridas por el ambiente laboral. Y, por otro lado, la satisfacción, que viene a ser la correspondencia que existe entre los reforzadores del ambiente de trabajo con el colaborador y los valores del sujeto.

Esto quiere decir que, cuanto más se relacionan las habilidades de una persona con los requerimientos del puesto de trabajo, es más predecible que la persona perciba al trabajo como satisfactorio (Dawin y Lofquist, 1984, como se cita en Merino, 2011).

C. Secuela psicológica de clima y satisfacción laboral

a) Burnout

El burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por una sensación de agotamiento extremo, falta de energía, desmotivación, y disminución del rendimiento laboral. (Maslach, 1999, citado por Esteras, et al., 2018). El síndrome de Burnout, también se caracteriza por la alteración en la interacción del individuo dentro de su entorno laboral (Esteras et al., 2018); esto se refiere a que la persona con dicha afección, presenta modificaciones en el modo de relacionarse con sus compañeros de trabajo, distanciamiento e inhibición; así como, la insatisfacción de trabajo, falta de competencia, deseos de cambiar de puesto, quejas constantes e inclusive malos tratos hacia otras personas.

2.2.3 Clima y satisfacción en una institución educativa pública de gestión privada

Es necesario delimitar algunos conceptos sobre qué es una institución educativa pública de gestión privada, según el Ministerio de Educación (2016), “las instituciones educativas públicas son gestionadas o administradas por entidades sin fines de lucro y la Iglesia Católica”, en este caso la I.E. focalizada, está dirigida por la Congregación Salesiana; lo que señala que estos colegios ‘prestan servicios educativos gratuitos por intermedio de un convenio con el Ministerio de Educación’.

El hecho de trabajar en una institución regida por religiosos, según Serrano (2017), evidencia que el personal deberá presentar un alto conocimiento de formación religiosa escolar; por lo tanto, una tendencia a vivir de mejor manera los valores como parte de su accionar diario.

De la misma manera, afirma que la religiosidad y la espiritualidad son medios valiosos para fomentar el diálogo reflexivo, como proceso de aprendizaje. A todo esto, se añade espacios de formación y desarrollo de habilidades personales y sociales. Asimismo, la espiritualidad en el trabajo repercute en la percepción subjetiva de bienestar, por lo que se deben promover las sensaciones personales de trascendencia y satisfacción, para que se proyecten nuevamente al grupo de trabajo. Se debe ir más allá de la religiosidad, para llegar a convertirse en práctica y en una experiencia trascendente de interconexión, complementariedad y plenitud (Ureña et al., 2013).

Para la Congregación Salesiana, en el cuadro de referencia de la Pastoral Juvenil Salesiana (2014), esta experiencia de espiritualidad en la vida cotidiana está orientada en la planificación de itinerarios de educación en la fe. Don Bosco, fundador de los salesianos, quería que en sus ambientes educativos se sintieran como en su propia casa; por lo tanto, se convierte en familia cuando el afecto es correspondido entre educadores y jóvenes, pues se sienten acogidos y responsables del bien común. En consecuencia, este clima de confianza lleva a un perdón diario que lleve a la necesidad y la dicha de compartirlo todo, llevando a que las relaciones no se regulen por la ley sino por el movimiento del corazón y por la fe.

La Congregación Salesiana (2014) tiene como tradición que las personas, el tiempo, el espacio, las relaciones, la enseñanza, el estudio, el trabajo y todas las demás actividades están orgánicamente integradas en un ambiente de serenidad, de alegría y de compromiso dando como resultado el ambiente educativo adecuado (p. 197). Para ello, es primordial dar calidad a las relaciones educativas valorando el accionar de la vida diaria y el acompañamiento educativo, para así lograr un sentido de pertenencia.

En esta línea, la Congregación Salesiana en el Perú, a través de la Bitácora Educativo Pastoral (2023), encontró ciertas debilidades como la estructura orgánica de sus instituciones al no cubrir ciertos puestos de trabajo y la replantación del presupuesto salarial de su personal.

2.2.4 Modelo Ecléctico

Johnson (2018) sostiene que adoptar un enfoque metodológico ecléctico permite obtener una comprensión más completa y profunda del tema de estudio al incorporar elementos de diferentes corrientes de pensamiento, tal es así que al citar autores como Frederick Herzberg, quién basa su teoría de los dos factores, en el modelo humanista de Maslow (1943, como se cita en Elizalde et al., 2006), al centrarse en las necesidades de la personas y no el trabajo; además, plantea que estas necesidades tienen un orden de prioridad dando como resultado la motivación del trabajador y la satisfacción o insatisfacción referente a esta. Por otro lado, Lewin (1951), quien, influenciado por un enfoque gestáltico, plantea la Teoría de Campo, el cual señala que el comportamiento de la persona está regido por hechos que ocurren a su alrededor y como este lo percibe. Finalmente, Rensis Likert, quien se caracteriza por sus aportes a la gestión administrativa de las empresas, brindando así un panorama amplio para entender acerca de factores existentes dentro del ámbito organizacional y su influencia en el trabajador.

2.2.5 Definición de términos básicos

Autorrealización: Palma (2004) la define como la valoración que tiene el colaborador respecto del crecimiento personal y profesional que le brinda la organización.

Beneficios económicos: Chiavenato (2011) indica que el beneficio económico es la remuneración como retribución de los servicios prestados, lo cual se da entre los trabajadores y las empresas. Cuando los trabajadores consideran que su remuneración es justa y se sienten satisfechos con ello, les genera un incentivo para incrementar la productividad.

Comunicación: Es un proceso en el que la persona expresa un mensaje de lo que siente y piensa hacia otra persona o un grupo de ellas (Segredo et al., 2017).

Condiciones de trabajo: Para Marrau et al. (2007), las condiciones de trabajo vienen a ser el ambiente físico y tecnológico donde los colaboradores realizan sus actividades

laborales. Por ende, es importante fomentar adecuadas condiciones de trabajo; ya que, este influye directamente en el bienestar y desempeño del trabajador.

Condiciones laborales: Representan lo que la organización debe brindar, estos pueden ser materiales, ya sean económicos y/o psicosociales para el adecuado desarrollo de las actividades. Asimismo, estas condiciones están involucradas a las características de la institución y a todo lo que se encuentre en el lugar de trabajo (Palma, 2004).

Involucramiento laboral: Representa la identificación del colaborador con su centro de trabajo, compartiendo las peculiaridades y los valores de la organización (Palma, 2004).

Reconocimiento personal y/o social: Pérez (2014, como se cita en Parada, 2018) afirma que el reconocimiento personal y/o social es una forma de aprecio y valoración hacia un colaborador por su desempeño laboral. Este acto puede manifestarse a través incentivos económicos y emocionales que generen bienestar en el colaborador, incrementando así su satisfacción personal.

Significación tarea: Palma (2005) define la significación tarea como la disposición e importancia que tiene el colaborador hacia su trabajo.

Supervisión: La supervisión es definida como la función que tienen los superiores respecto al desarrollo de actividades diarias que tienen los colaboradores (Palma, 2004).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe una ecuación de regresión lineal del clima laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima laboral

Escala Clima Laboral CL - SPC, Sonia Palma Carrillo		
Clima Laboral		
Palma (2004) señala que el clima laboral representa la manera de pensar que tiene el colaborador hacia su entorno de trabajo.		
Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Factores I al V Muy favorable: 42 - 50 Favorable: 34 - 41 Media: 26 - 33
Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	Desfavorable: 18 - 25 Muy desfavorable: 10 - 17
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48	Puntaje total
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	Muy favorable: 210 - 250 Favorable: 170 - 209 Media: 130 - 169
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	Desfavorable: 90 - 129 Muy desfavorable: 50 - 89

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones, ítems y escala de medición de la Escala de Clima Laboral.

Tabla 02*Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, Sonia Palma Carrillo		
Satisfacción Laboral		
Palma (2005) señala que la satisfacción laboral es un estado emocional que provoca actitudes y comportamientos de un colaborador hacia su empleo.		
Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Significación de tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Factor significación de tarea Muy satisfecho: 37 o más Satisfecho: 33 - 36 Promedio: 28 - 32 Insatisfecho: 24 - 27 Muy insatisfecho: 23 o menos
Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	Factor condiciones de trabajo Muy satisfecho: 41 o más Satisfecho: 35 - 40 Promedio: 27 - 34 Insatisfecho: 20 - 26 Muy insatisfecho: 19 o menos
Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24	Factor reconocimiento personal y/o social Muy satisfecho: 24 o más Satisfecho: 19 - 23 Promedio: 18 - 20 Insatisfecho: 12 - 17 Muy insatisfecho: 11 o menos
Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16	Factor beneficios económicos Muy satisfecho: 20 o más Satisfecho: 16 - 19 Promedio: 11 - 15 Insatisfecho: 8 - 10 Muy insatisfecho: 7 o menos

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones, ítems y escala de medición de la Escala de Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo; puesto que la realidad se interpreta mediante la exactitud de mediciones para hallar resultados a las situaciones. Asimismo, se caracteriza por estudiar y analizar la investigación a través de procedimientos estadísticos, los cuales aceptan o rechazan la hipótesis planteada y de esta manera, se produce un nuevo aprendizaje. Según Hernández et al. (2014), este enfoque se fundamenta en la recopilación de datos a través de métodos tales como encuestas, experimentos o el análisis de datos secundarios, haciendo uso de técnicas estadísticas para el análisis de los resultados.

4.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo pura o básica. Para Escudero y Cortez (2018), se trata de un estudio únicamente teórico, donde se busca analizar un problema para lograr nuevos conocimientos e incrementar la información científica que ayude a contribuir en las oportunidades de mejora.

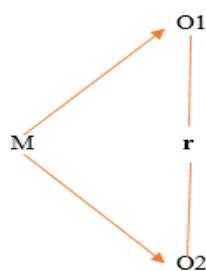
4.3 Alcance de la investigación

La investigación es de alcance correlacional; ya que permite comprender la relación entre dos o más variables. En este caso, el estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables de clima y satisfacción laboral en una población determinada. Para ello, según Hernández y Mendoza (2018), es necesario describir y medir cada una de las variables, luego analizar su asociación y posteriormente establecer la ecuación de regresión lineal de las variables en estudio.

4.4 Diseño de la investigación

Para la investigación, se eligió el diseño no experimental transversal correlacional. Según Hernández et al. (2006), este tipo de diseño consiste en recopilar datos o información de una población o muestra en un momento específico, sin la manipulación de las variables. En otras palabras, este diseño se utiliza para describir las relaciones entre las variables de estudio dadas en un periodo establecido. A continuación, se muestra el esquema de la investigación:

Figura 1
Esquema del diseño



Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2

r: Correlación entre ambas variables

4.5 Población

Gallardo (2017) ha descrito a la población como un conjunto de personas con los que se busca obtener información acerca de las variables a estudiar. De acuerdo con el concepto dado, se tomó en consideración que la población sería de tipo finita; ya que, según Arias et al. (2016), este tipo se caracteriza por ser cuantificable el número de participantes de la investigación, en este caso estaría conformada por 53 miembros de personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

4.6 Muestra

En esta investigación, se optó por utilizar una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto implica que la selección de la muestra se realizó de manera deliberada, teniendo en cuenta características específicas y el contexto de la investigación (Hernández et al., 2003). Del mismo modo, Arias et al. (2016) señalan que este tipo de muestreo se da cuando los investigadores tienen acceso rápido sobre los evaluados. En ese sentido, se decidió analizar a la totalidad de la población, que en este caso consta de 53 individuos que ocupan cargos en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, ubicada en la ciudad de Huancayo y durante el período del año 2022.

A continuación, se muestra la ecuación utilizada para calcular el tamaño de muestra mínima de la investigación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra buscado

N: Tamaño de la población

Z: Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC)

e: Error de estimación máximo aceptado

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q: (1-p) Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Entonces:

$$n = \frac{53 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (53 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 46,68$$

$$n = 47$$

Por lo tanto, el tamaño mínimo de la muestra es de 47 participantes; sin embargo, el equipo investigador optó por evaluar a los 53 colaboradores, para alcanzar mayor confiabilidad en la investigación.

4.6.1 Criterios de inclusión

- Ser personal directivo de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.
- Ser personal docente de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.
- Ser personal administrativo de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.
- Ser personal de servicio general de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

4.6.2 Criterios de exclusión

- Profesionales que no pertenecen a las áreas de personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.
- Religiosos de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

4.7 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se hizo uso de las escalas de actitudes, las cuales son definidas como la predisposición para obrar de forma favorable o desfavorable en un contexto específico. Para medir aquellas actitudes se utilizó el método de escalamiento tipo Likert, este método consiste en presentar una serie de ítems, ya sean afirmativos o juiciosos, ante los cuales el evaluado deberá elegir una de las cinco opciones de respuestas (Hernández et al., 1998).

4.7.1 Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral

Para la primera variable de la presente investigación, se ha utilizado la escala de Clima Laboral (CL - SPC), elaborada por Sonia Palma Carrillo en el año 2004. Esta prueba puede ser administrada de manera individual o colectiva y su duración toma de 15 a 30 minutos, aproximadamente. Sus factores consisten en la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla 3

Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral

Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral CL – SPC	
Nombre	Escala Clima Laboral CL – SPC
Autora	Sonia Palma Carrillo
Administración	La ficha se puede administrar de manera individual o colectiva

Duración	La duración de la administración de la prueba es de 15 a 30 minutos
Aplicación	Su aplicación se da hacia los colaboradores con dependencia laboral
Significación	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales (Palma, 2004).
Usos	Se hace el uso de la prueba para el Diagnóstico Organizacional
Validación	Se obtuvo una correlación de 0.97 y 0.9

4.7.2 *Ficha técnica de la Escala de Satisfacción laboral*

Para la segunda variable del presente estudio, se ha utilizado la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), cuya autora es la peruana Sonia Palma Carrillo en el año 2005. Su administración puede ser individual o colectiva y su duración es de 15 minutos, aproximadamente. La prueba posee los factores de significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Tabla 4

Ficha técnica de la Escala de Satisfacción Laboral

Ficha técnica de la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC	
Nombre	Escala Satisfacción Laboral SL – SPC
Autora	Sonia Palma Carrillo
Administración	La ficha se puede administrar de manera individual o colectiva
Duración	La duración de la administración de la prueba es de 15 a 30 minutos
Aplicación	Colaboradores con dependencia laboral
Significación	Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos (Palma, 2005).
Usos	Diagnóstico Organizacional
Validación	Se obtuvo una correlación de 0,87 y 0,84

4.7.3 Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad de la Escala de Clima Laboral

Palma (2004) nos refiere que la confiabilidad que obtuvo en la Escala de Clima Laboral mediante el Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman son de 0,97 y 0,9, respectivamente, lo que nos refiere la alta consistencia interna. Así mismo, la validez se obtuvo tras someter la escala inicial de 66 ítems a la Medida de adecuación Kaiser Meyer (KMO) obteniendo como resultado un nivel de 0,98, indicándonos que es apropiado aplicar el análisis factorial. Luego se efectuó el análisis de factor de extracción, concluyendo con 50 ítems, los cuales determinan correlaciones positivas y significativas.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de la Escala de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	50

Nota. La tabla muestra el análisis de fiabilidad de la Escala de Clima Laboral

Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

Palma (2005), en la Escala de Satisfacción Laboral, menciona que dicho instrumento fue sometido para efectos de confiabilidad al coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado de 0,84 y al coeficiente de Guttman obteniendo 0,81. Por otro lado, respecto de la validez, la prueba se sometió a juicio de expertos y al coeficiente de Spearman Brown, el cual determinó correlaciones positivas y significativas menores al 0,5.

Tabla 6

Análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	27

Nota. Se muestra el análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral.

4.8 Procedimiento

En el desarrollo del presente estudio, se estableció una coordinación previa con el director de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo. El propósito de esta colaboración fue llevar a cabo la aplicación de las escalas de clima laboral y satisfacción laboral. En esa etapa, se gestionó y presentó la documentación necesaria solicitando formalmente el permiso y el uso del nombre de la institución con fines de investigación.

Posteriormente, se procedió a la aplicación de ambos instrumentos de manera presencial, asegurándonos en todo momento de cumplir con las medidas de bioseguridad establecidas debido a la situación de la COVID-19. Una vez completada la fase de recolección de datos, se inició el proceso de análisis, llevando a cabo los cálculos estadísticos pertinentes para evaluar los resultados obtenidos.

4.9 Análisis de datos

Para el análisis de datos, se pasaron las respuestas de ambas escalas a un formulario de Google, los mismos que fueron derivados al programa de Microsoft Excel y, de esta manera, se contabilizó los datos de manera más rápida y eficaz; finalmente, para calcular los estadísticos descriptivos y hallar la relación entre ambas variables, se pasaron los datos al programa estadístico IBM SPSS V.24, teniendo en cuenta la prueba de normalidad, correlación y la ecuación de regresión lineal.

Para hallar la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra empleada en la investigación fue mayor a 50; en seguida, para el análisis de correlación, de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se utilizó la Prueba de Rho de Spearman para los datos no paramétricos y la Prueba de Pearson para los datos paramétricos.

4.10 Aspectos éticos

De acuerdo con el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en su Artículo 23, la investigación debe ser analizada y aceptada por el Comité de Ética de la Institución, quienes se encargan de verificar el respeto por los derechos de los implicados y aspectos de normatividad. Asimismo, el Artículo 24 menciona que todo estudio debe tener obligatoriamente el consentimiento informado de los participantes, en el que se especifique el tema y objetivos de investigación, los instrumentos a utilizar y la confidencialidad de los mismos. Además, el Artículo 25 señala que los autores responsables deben promover los mayores beneficios posibles y evitar los perjuicios hacia los investigados. Finalmente, el Artículo 26 da a conocer la importancia de la autenticidad sin caer en la copia o manipulación de datos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Estadísticos descriptivos

Para analizar e interpretar la información de la población investigada, se ha tomado en consideración los datos de filiación, como el área de trabajo, la edad, el género, el grado de estudios, el estado civil, los años de servicio dentro de la institución y la condición laboral de cada uno de ellos. Estos datos fueron recolectados mediante una hoja de respuesta que fue entregada junto con el consentimiento informado y las escalas de las variables estudiadas.

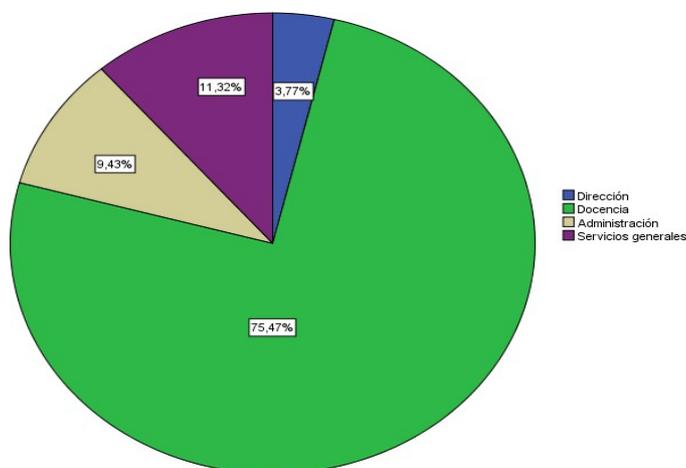
5.1.1 Estadísticos descriptivos referente al área de trabajo

En la tabla 7 se puede observar los valores de cada área de trabajo de la Institución Educativa. En este caso, se puede identificar que el área de dirección cuenta con dos miembros, los cuales representan el 3,8 % de la población, siendo este el área con menor número de participantes; asimismo, el área de docencia, con un 75,5 % equivalente a 40 trabajadores del total, viene a ser el sector con más población dentro de la institución educativa.

Tabla 7*Estadísticos del área de trabajo de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Dirección	2	3,8	3,8
Docencia	40	75,5	75,5
Administración	5	9,4	9,4
Servicios generales	6	11,3	11,3
Total	53	100,0	100,0

Nota. Se muestra la frecuencia y porcentaje de los colaboradores en su área.

Figura 2*Frecuencia porcentual de área de trabajo*

La figura 2 muestra la frecuencia porcentual de las áreas de la institución educativa; en él, se puede observar el área de dirección, representado con un 3,77 %, administración con un 9,43 %, servicios generales con un 11,32 % y, finalmente, el área de docencia representado con el 75,47 %, siendo este la muestra con mayor población.

5.1.2 Estadísticos descriptivos referente a la edad

La tabla 08 muestra que el promedio de la edad en la población estudiada es de 45 años; asimismo, la edad que más se repite es de 47 años. Además, la edad mínima de los participantes es de 24 años y la edad máxima es de 62 años. Cabe destacar que todos los miembros de la población, tanto varones como mujeres, se encuentran en la edad adulta.

Tabla 8*Estadísticos de la edad de los colaboradores*

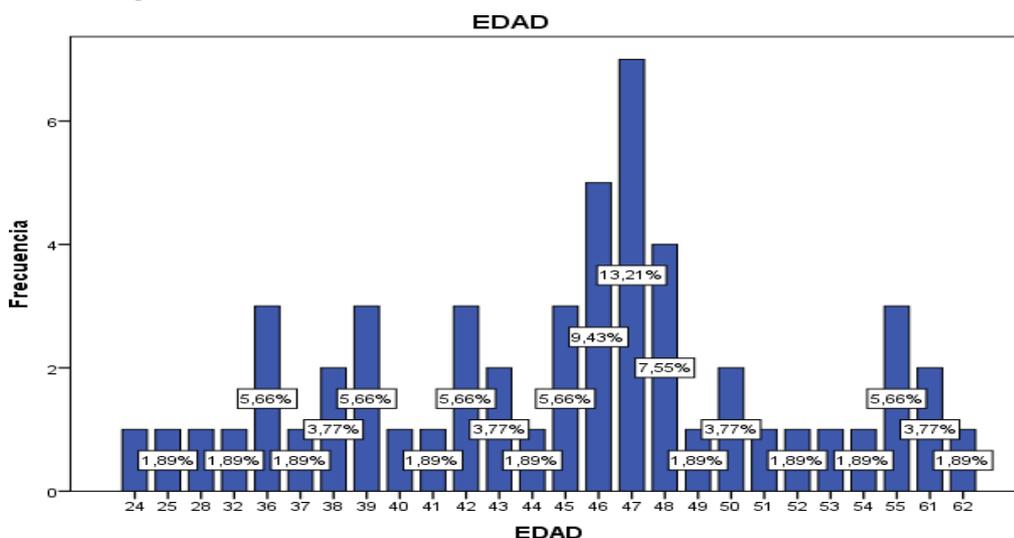
Edad de la población	
Media	44,87
Moda	47
Mínimo	24
Máximo	62

Nota. Se muestra las medidas de tendencia central de la edad de los colaboradores.

Tabla 9*Estadísticos de la edad de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
24	1	1,9	1,9
25	1	1,9	1,9
28	1	1,9	1,9
32	1	1,9	1,9
36	3	5,7	5,7
37	1	1,9	1,9
38	2	3,8	3,8
39	3	5,7	5,7
40	1	1,9	1,9
41	1	1,9	1,9
42	3	5,7	5,7
43	2	3,8	3,8
44	1	1,9	1,9
45	3	5,7	5,7
46	5	9,4	9,4
47	7	13,2	13,2
48	4	7,5	7,5
49	1	1,9	1,9
50	2	3,8	3,8
51	1	1,9	1,9
52	1	1,9	1,9
53	1	1,9	1,9
54	1	1,9	1,9
55	3	5,7	5,7
61	2	3,8	3,8
62	1	1,9	1,9
Total	53	100,0	100,0

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de la edad de los colaboradores.

Figura 3*Frecuencia porcentual de edad*

En la figura 3, se observa la frecuencia porcentual de la edad de la población estudiada, donde los datos que se presentan con mayor frecuencia es la edad de 47 años, los cuales representan el 13,21 % de la organización.

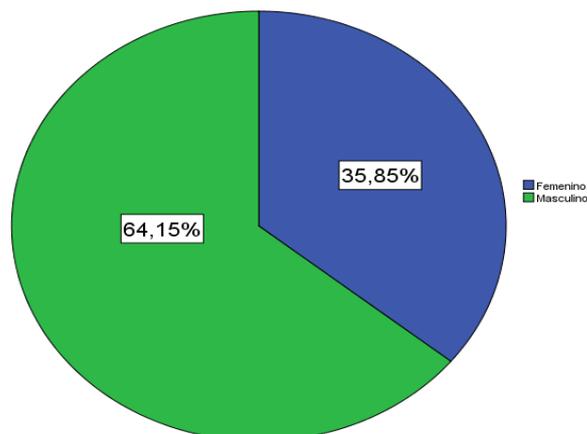
5.1.3 Estadísticos descriptivos referente al género

La tabla 10 indica la participación de 19 personas del género femenino, que representan el 35,8 % de la población; por otro lado, el resto de participantes, dado por 34 personas del género masculino representan el 64,2 %.

Tabla 10*Estadísticos del género de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Femenino	19	35,8	35,8
Masculino	34	64,2	64,2
Total	53	100,0	100,0

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de los colaboradores respecto del género.

Figura 4*Frecuencia porcentual de género*

La figura 4 nos permite identificar que la mayoría de evaluados pertenece al género masculino. Lo que nos indica que la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco cuenta con la presencia de más colaboradores varones que mujeres.

5.1.4 Estadísticos descriptivos referente al grado de estudios

La presente investigación ha tomado en consideración el grado de estudio de los participantes, los cuales nos permiten identificar el nivel de educación profesional que tienen los colaboradores.

La tabla 11 señala que la mayoría de los participantes, con un 26,4 % completaron el nivel superior universitario completo, seguido con un 24,5 % quienes culminaron el grado de licenciado. Mientras que la minoría, con un 1,9 % presenta bachillerato.

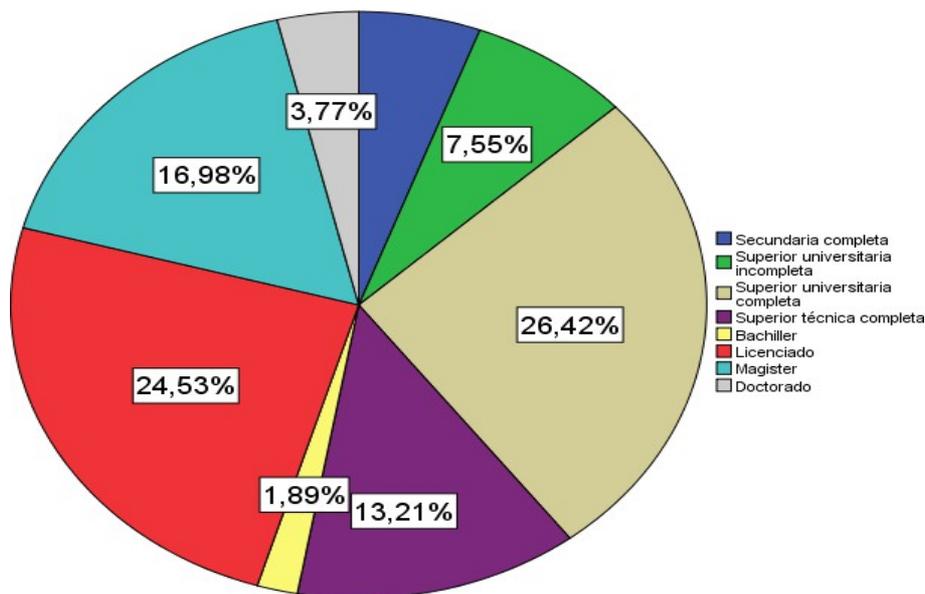
Tabla 11*Estadísticos del grado de estudios de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Secundaria completa	3	5,7	5,7
Superior universitaria incompleta	4	7,5	7,5
Superior universitaria completa	14	26,4	26,4
Superior técnica completa	7	13,2	13,2

Nota. Muestra frecuencia y porcentaje de colaboradores respecto del Grado de estudio.

Figura 5

Frecuencia porcentual de grado de estudios



En la figura 05 podemos observar que, dentro de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, más de la mitad de colaboradores poseen el grado superior universitaria completa y licenciado.

5.1.5 Estadísticos descriptivos referente al estado civil

La tabla 12 señala que el 45,3 % de la población estudiada se encuentran casados; mientras que unión libre está representado por un 5,7 % de la población total, siendo este el grupo con menor participantes.

Tabla 12

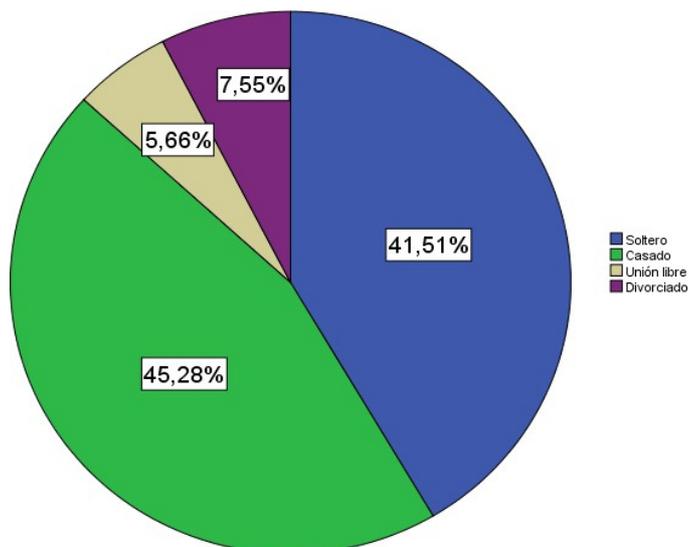
Estadísticos del estado civil de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Soltero	22	41,5	41,5
Casado	24	45,3	45,3
Unión libre	3	5,7	5,7
Divorciado	4	7,5	7,5
Total	53	100,0	100,0

Nota. Se muestra frecuencia y porcentaje de colaboradores respecto del estado civil.

Figura 6

Frecuencia porcentual del estado civil



La figura 06 señala que el estado civil de la mayoría de los colaboradores dentro de la organización es casado o soltero. Mientras que la minoría se encuentra en unión libre o divorciados.

5.1.6 Estadísticos descriptivos referente a los años de servicio dentro de la institución

En las tablas 13 y 14 se puede identificar que la mayoría de las personas evaluadas prestaron sus servicios dentro de la institución por dos o seis años, siendo estos representados por un 11,3 % en ambos casos. Por otro lado, el mínimo de años laborados es 1 año, mientras que el máximo es 31.

Tabla 13

Estadísticos de moda de años de servicio dentro de la institución de los colaboradores

Años de servicio en la institución	
Moda	2; 6
Mínimo	1
Máximo	31

Nota. Esta tabla muestra las medidas de tendencia central de años de servicio de los colaboradores.

Tabla 14*Estadísticos de los años de servicio dentro de la institución de los colaboradores*

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
1	2	3,8	3,8
2	6	11,3	11,3
3	3	5,7	5,7
4	3	5,7	5,7
5	2	3,8	3,8
6	6	11,3	11,3
7	3	5,7	5,7
9	3	5,7	5,7
10	1	1,9	1,9
12	1	1,9	1,9
13	1	1,9	1,9
14	1	1,9	1,9
15	2	3,8	3,8
16	2	3,8	3,8
17	2	3,8	3,8
18	1	1,9	1,9
19	1	1,9	1,9
20	5	9,4	9,4
21	2	3,8	3,8
22	1	1,9	1,9
Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
30	1	1,9	1,9
31	1	1,9	1,9
Total	53	100,0	100,0

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de los colaboradores respecto a los años de servicio dentro de la institución.

5.1.7 Estadísticos descriptivos referente a la condición laboral

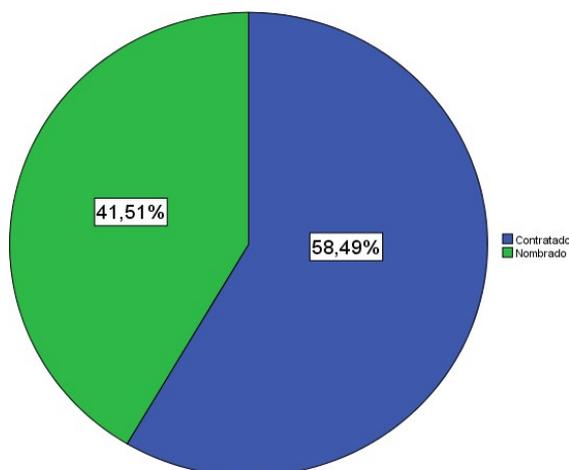
La tabla 15 indica que el 58,5 % de los trabajadores mantienen una condición laboral de contratado; mientras que, el 41,5 % de ellos son nombrados.

Tabla 15*Estadísticos de la condición laboral de los colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Válido	Contratado	31	58,5	58,5
	Nombrado	22	41,5	41,5
	Total	53	100,0	100,0

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y porcentaje de los colaboradores respecto de la condición laboral.

Figura 7
Frecuencia porcentual de la condición laboral



La figura muestra que en la institución se encuentran más trabajadores contratados que nombrados.

5.1.8 Frecuencia del área y edad del participante

Según la tabla 16, la mayoría de los colaboradores tienen 47 años, de los cuales, uno se encuentra en el área de dirección, cinco en el área de docencia y uno en el área de administración. Además, el colaborador con mayor edad, 62 años, se encuentra en el área de docencia; mientras que, la persona con menor edad, 24 años, se encuentra en el área de servicios generales.

Tabla 16*Tabla cruzada del área y edad de los participantes*

		Área				Total	
		Dirección	Docencia	Administración	Servicios generales		
	24	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %	1,9 %
	25	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	28	% del total	0,0 %	0,0 %	1,9 %	0,0 %	1,9 %
	32	% del total	0,0 %	0,0 %	1,9 %	0,0 %	1,9 %
	36	% del total	0,0 %	5,7 %	0,0 %	0,0 %	5,7 %
	37	% del total	0,0 %	0,0 %	1,9 %	0,0 %	1,9 %
	38	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	1,9 %	3,8 %
	39	% del total	0,0 %	5,7 %	0,0 %	0,0 %	5,7 %
	40	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	41	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	42	% del total	0,0 %	5,7 %	0,0 %	0,0 %	5,7 %
	43	% del total	0,0 %	3,8 %	0,0 %	0,0 %	3,8 %
Edad	44	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	45	% del total	0,0 %	3,8 %	0,0 %	1,9 %	5,7 %
	46	% del total	0,0 %	5,7 %	0,0 %	3,8 %	9,4 %
	47	% del total	1,9 %	9,4 %	1,9 %	0,0 %	13,2 %
	48	% del total	0,0 %	7,5 %	0,0 %	0,0 %	7,5 %
	49	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	50	% del total	1,9 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	3,8 %
	51	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	52	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	53	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	54	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
	55	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	5,7 %
	61	% del total	0,0 %	3,8 %	0,0 %	0,0 %	3,8 %
	62	% del total	0,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %
Total		% del total	3,8 %	75,5 %	9,4 %	11,3 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del área y edad de los participantes.

5.1.9 Frecuencias del género y los años de servicio de los participantes

La tabla 17 nos indica que el menor año de servicio es 1, en el cual dos mujeres se encuentran laborando, representado por el 3,8 %; mientras que el mayor año de servicio es 31, el que un varón está trabajando, este representa el 1,9 %. Además, se puede identificar que en dos años de servicio prestado a la institución hay mayor frecuencia de colaboradores, de los cuales cinco son varones y una es mujer: también, seis años de servicio cuentan con la misma cantidad de participantes, siendo cuatro mujeres y dos varones.

Tabla 17*Tabla cruzada del género y años de servicio de los participantes*

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
1	Recuento	2	0	2
	% del total	3,8 %	0,0 %	3,8 %
2	Recuento	1	5	6
	% del total	1,9 %	9,4 %	11,3 %
3	Recuento	1	2	3
	% del total	1,9 %	3,8 %	5,7 %
4	Recuento	2	1	3
	% del total	3,8 %	1,9 %	5,7 %
5	Recuento	2	0	2
	% del total	3,8 %	0,0 %	3,8 %
6	Recuento	4	2	6
	% del total	7,5 %	3,8 %	11,3 %
7	Recuento	1	2	3
	% del total	1,9 %	3,8 %	5,7 %
9	Recuento	1	2	3
	% del total	1,9 %	3,8 %	5,7 %
10	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
12	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
13	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
14	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
15	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0 %	3,8 %	3,8 %
16	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0 %	3,8 %	3,8 %
17	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0 %	3,8 %	3,8 %
		Género		Total
		Femenino	Masculino	
18	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
19	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
20	Recuento	1	4	5
	% del total	1,9 %	7,5 %	9,4 %
21	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0 %	3,8 %	3,8 %
22	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
23	Recuento	0	3	3
	% del total	0,0 %	5,7 %	5,7 %
30	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
31	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
Total	Recuento	19	34	53
	% del total	35,8 %	64,2 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del género y años de servicio de los participantes.

5.1.10 Frecuencias del género y estado civil de los participantes

La tabla 18 y la figura 8 refieren que 24 personas se encuentran casados, de los cuales 8 son mujeres y 16 varones, siendo estos el grupo de mayor población, con un 45,3 %. Por otro lado, la minoría se encuentra en un estado de unión libre, es decir el 5,7 %, de los cuales una es mujer y dos son varones.

Tabla 18

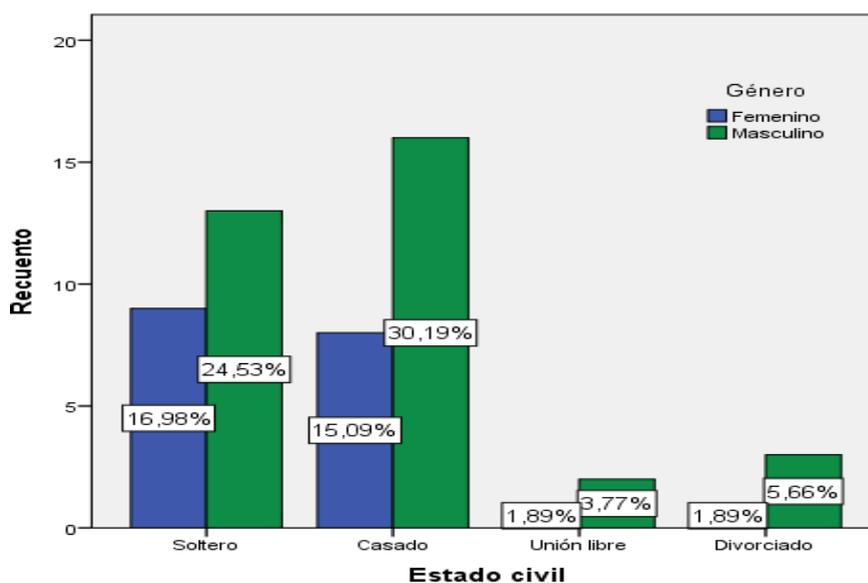
Tabla cruzada del género y estado civil de las personas

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Soltero	Recuento	9	13	22
	% del total	17,0 %	24,5 %	41,5 %
Casado	Recuento	8	16	24
	% del total	15,1 %	30,2 %	45,3 %
Unión libre	Recuento	1	2	3
	% del total	1,9 %	3,8 %	5,7 %
Divorciado	Recuento	1	3	4
	% del total	1,9 %	5,7 %	7,5 %
Total	Recuento	19	34	53
	% del total	35,8 %	64,2 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del género y estado civil de los participantes

Figura 8

Frecuencia porcentual por género y estado civil de los participantes



5.1.11 Frecuencias del género y condición laboral de los participantes

La tabla 19 y la figura 9 muestran que, de los 31 miembros contratados, 14 son mujeres y 17 son varones, representando el 58,5 % de la población. Mientras que, de las personas nombradas, 5 son mujeres y 17 varones, los cuales representan el 41,5 %.

Tabla 19

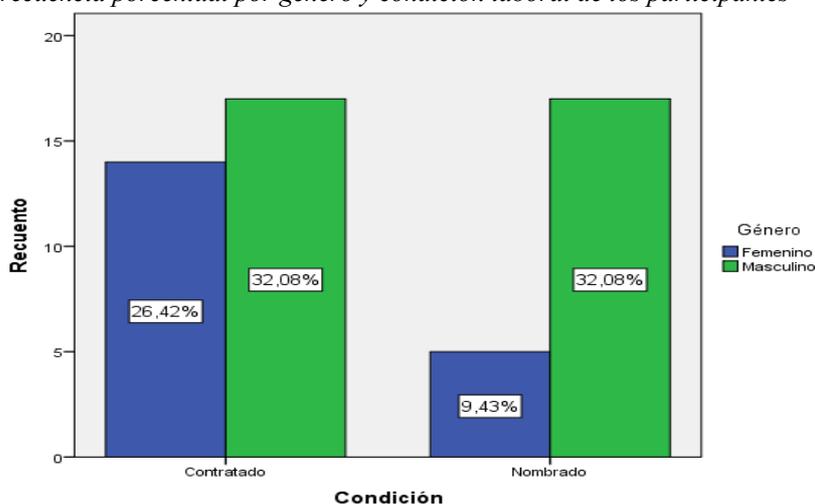
Tabla cruzada del género y condición laboral de los participantes

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Condición	Contratado	Recuento	14	17	31
		% del total	26,4 %	32,1	58,5
	Nombrado	Recuento	5	17	22
		% del total	9,4 %	32,1 %	41,5 %
Total		Recuento	19	34	53
		% del total	35,8 %	64,2 %	100,0 %

Nota. Muestra las frecuencias del género y condición laboral de los participantes.

Figura 9

Frecuencia porcentual por género y condición laboral de los participantes



5.1.12 Frecuencias del grado de estudio y condición laboral de los participantes

La tabla 20 y figura 10 señalan que la mayoría de los colaboradores, representados por el 26,4 % han culminado el grado superior universitaria completa, de los cuales el 17,0 % son contratados y el 9,4 % son nombrados. Asimismo, el 1,9 % de los participantes alcanzó el grado de bachiller; es decir, la minoría, representado por 1 persona contratada.

Tabla 20

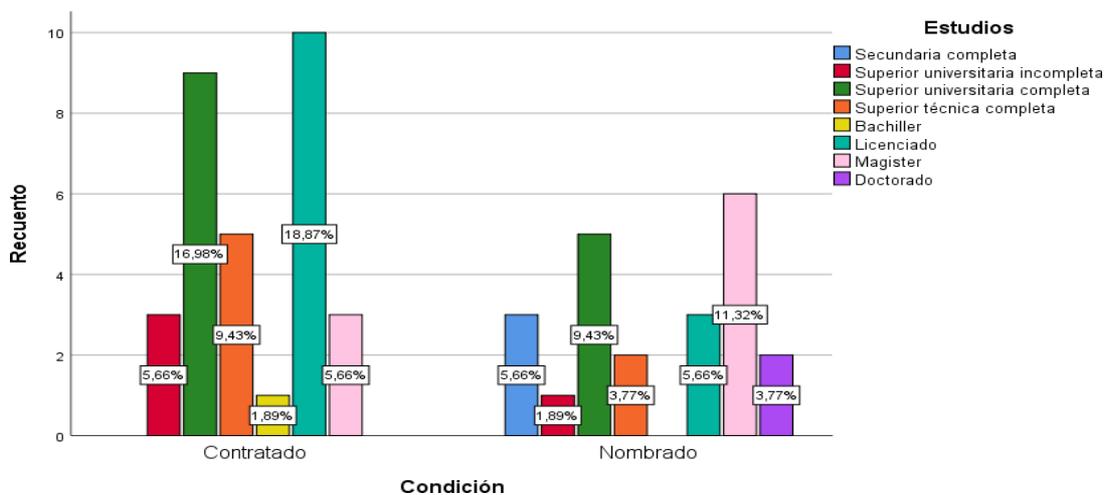
Tabla cruzada del grado de estudios y condición laboral de los participantes

		Condición		Total	
		Contratado	Nombrado		
Estudios	Secundaria completa	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0 %	5,7 %	5,7 %
	Superior universitaria incompleta	Recuento	3	1	4
		% del total	5,7 %	1,9 %	7,5 %
	Superior universitaria completa	Recuento	9	5	14
		% del total	17,0 %	9,4 %	26,4 %
	Superior técnica completa	Recuento	5	2	7
		% del total	9,4 %	3,8 %	13,2 %
	Bachiller	Recuento	1	0	1
		% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
	Licenciado	Recuento	10	3	13
		% del total	18,9 %	5,7 %	24,5 %
	Magister	Recuento	3	6	9
		% del total	5,7 %	11,3 %	17,0 %
Doctorado	Recuento	0	2	2	
	% del total	0,0 %	3,8 %	3,8 %	
Total	Recuento	31	22	53	
	% del total	58,5 %	41,5 %	100,0 %	

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del grado de estudios y condición laboral de los participantes.

Figura 10

Frecuencia porcentual por grado de estudios y condición laboral de los participantes



5.1.13 Frecuencias del área de trabajo y condición laboral de los participantes

La tabla 21 y figura 11 señala que en el área de docencia representado por el 75,5 %, el 50,9 % es contratado y el 24,5 % es nombrado; asimismo, en el área de administración el 5,7 % mantiene un contrato y el 3,8 % es nombrado, siendo así, el 9,4 % de la población estudiada; además, el grupo de servicios generales representado por el 11,3 %, donde el 9,4 % es nombrada y el 1,9 % tiene una condición de contratado; finalmente, en dirección donde en su totalidad son nombrados representados por el 3,8 % de la población total.

Tabla 21

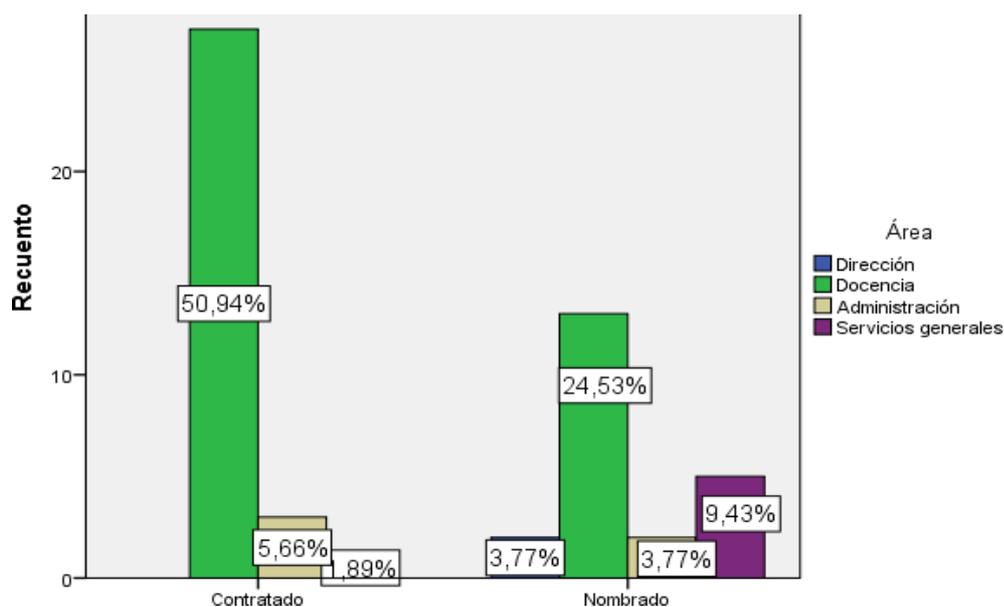
Tabla cruzada del área de trabajo y condición laboral de los participantes

		Área de trabajo					Total
		Dirección	Docencia	Administración	Servicios generales		
Condición laboral	Contratado	Recuento	0	27	3	1	31
		% del total	0,0 %	50,9 %	5,7 %	1,9 %	58,5 %
Nombrado		Recuento	2	13	2	5	22
		% del total	3,8 %	24,5 %	3,8 %	9,4 %	41,5 %
Total		Recuento	2	40	5	6	53
		% del total	3,8 %	75,5 %	9,4 %	11,3 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del área de trabajo y condición laboral de los participantes.

Figura 11

Frecuencia porcentual por área de trabajo y condición laboral de los participantes



5.1.14 Frecuencias del estado civil y condición laboral de los participantes

En la tabla 22 y la figura 12 se puede observar que los trabajadores que mantienen condición laboral de contratados están representados por el 58,5 %, de los cuales el 30,2 % es soltero, 24,5 % es casado y el 3,8 % se encuentran en unión libre. Por otro lado, los colaboradores nombrados son un 41,5 %, donde el 11,3 % son solteros, 20,8 % se encuentran casados y el 1,9 % están en unión libre.

Tabla 22

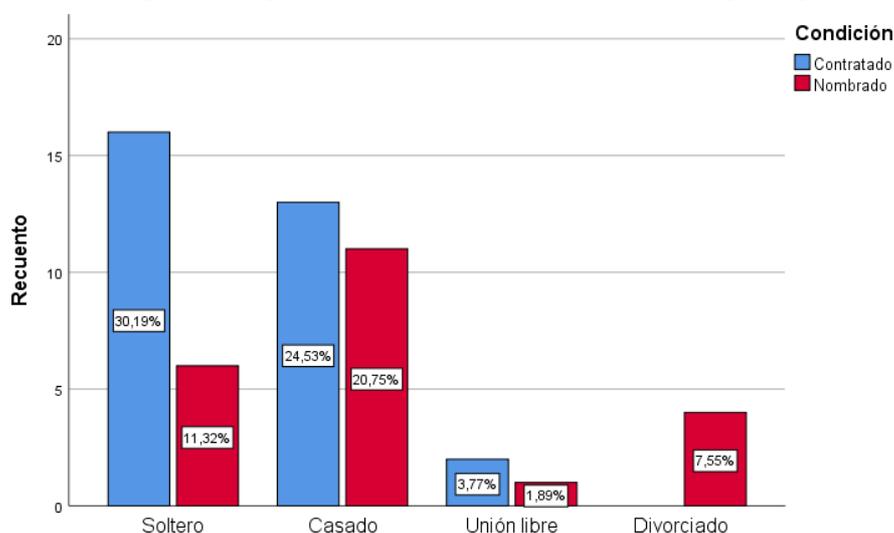
Tabla cruzada del estado civil y condición laboral de los participantes

		Condición laboral		Total	
		Contratado	Nombrado		
Estado civil	Soltero	Recuento	16	6	22
		% del total	30,2 %	11,3 %	41,5 %
	Casado	Recuento	13	11	24
		% del total	24,5 %	20,8 %	45,3 %
	Unión libre	Recuento	2	1	3
		% del total	3,8 %	1,9 %	5,7 %
	Divorciado	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0 %	7,5 %	7,5 %
	Total	Recuento	31	22	53
		% del total	58,5 %	41,5 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del estado civil y condición laboral de los participantes.

Figura 12

Frecuencia porcentual por estado civil y condición laboral de los participantes



5.1.15 Frecuencias del área de trabajo y estado civil de los participantes

En la tabla 23 se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores pertenecen al área de docencia con un 75,5 %, en donde gran parte del grupo es casado con un 35,8 %, seguido por el 34 % los cuales son solteros, 3,8 % divorciados y el 1,9 % unión libre. Por otro lado, la menor población está conformada por los directivos de la organización con el 3,8 % del total, donde el 1,9 % es casado y el restante se encuentra en unión.

Tabla 23

Tabla cruzada del estado civil y área de trabajo de los participantes

		Estado civil				Total	
		Soltero	Casado	Unión libre	Divorciado		
Área de trabajo	Dirección	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %	0,0 %	3,8 %
	Docencia	Recuento	18	19	1	2	40
		% del total	34,0 %	35,8 %	1,9 %	3,8 %	75,5 %
	Administración	Recuento	2	2	1	0	5
		% del total	3,8 %	3,8 %	1,9 %	0,0 %	9,4 %
	Servicios generales	Recuento	2	2	0	2	6
		% del total	3,8 %	3,8 %	0,0 %	3,8 %	11,3 %
	Total	Recuento	22	24	3	4	53
		% del total	41,5 %	45,3 %	5,7 %	7,5 %	100,0 %

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias del estado civil y área de trabajo de los participantes.

5.1.16 Frecuencias de la condición laboral y años de servicio en la institución

La tabla 24 nos indica que el menor año de servicio es 1, en el cual 2 colaboradores mantienen la condición laboral de contratados, representado por el 3,8 %; mientras que, el mayor año de servicio es 31, el que 1 trabajador es nombrado, este representa el 1,9 %. Además, se puede identificar que en 2 años de servicio prestado a la institución hay mayor frecuencia de colaboradores contratados: también, 6 años de servicio cuentan con la misma cantidad de participantes, siendo 3 contratados y 3 nombrados.

Tabla 24*Tabla cruzada de la condición laboral y años de servicio en la institución*

Años de servicio en la institución		Condición		Total
		Contratado	Nombrado	
1	Recuento	2	0	2
	% del total	3,8 %	0,0 %	3,8 %
2	Recuento	6	0	6
	% del total	11,3 %	0,0 %	11,3 %
3	Recuento	3	0	3
	% del total	5,7 %	0,0 %	5,7 %
4	Recuento	3	0	3
	% del total	5,7 %	0,0 %	5,7 %
5	Recuento	2	0	2
	% del total	3,8 %	0,0 %	3,8 %
6	Recuento	3	3	6
	% del total	5,7 %	5,7 %	11,3 %
7	Recuento	3	0	3
	% del total	5,7 %	0,0 %	5,7 %
9	Recuento	2	1	3
	% del total	3,8 %	1,9 %	5,7 %
10	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
12	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
13	Recuento	0	1	1
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %
14	Recuento	1	0	1
	% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
15	Recuento	1	1	2
	% del total	1,9 %	1,9 %	3,8 %
16	Recuento	0	2	2

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias de la condición laboral y años de servicio en la institución de los participantes.

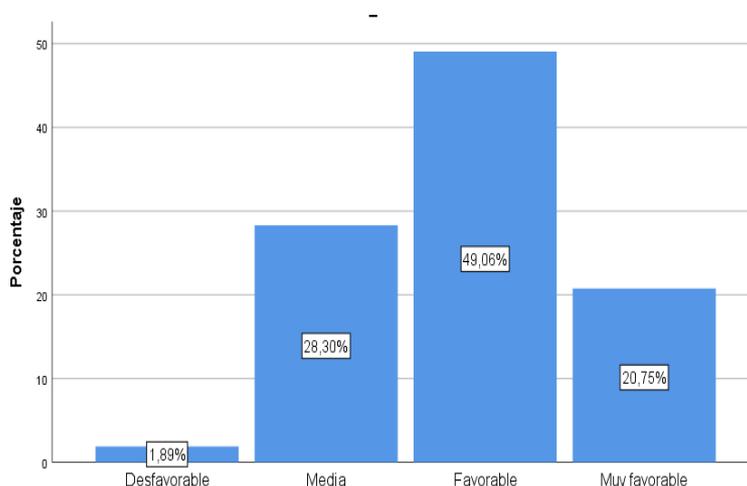
5.1.17 Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral

La tabla 25 y la figura 13 señalan que el 49,1 % de la muestra; es decir, la mayoría considera que el clima laboral de su ambiente de trabajo se encuentra en un nivel favorable. Además, el 28,3 % señala encontrarse en un nivel medio y el 20,8 % en un nivel muy favorable. Mientras que, el 1,9 % estima que el clima laboral es desfavorable.

Tabla 25*Frecuencia por niveles de satisfacción de la Escala de Clima Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	1	1,9	1,9	1,9
Media	15	28,3	28,3	30,2
Favorable	26	49,1	49,1	79,2
Muy favorable	11	20,8	20,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de los participantes según el grado de satisfacción.

Figura 13*Frecuencia porcentual por niveles de satisfacción de la Escala de Clima Laboral*

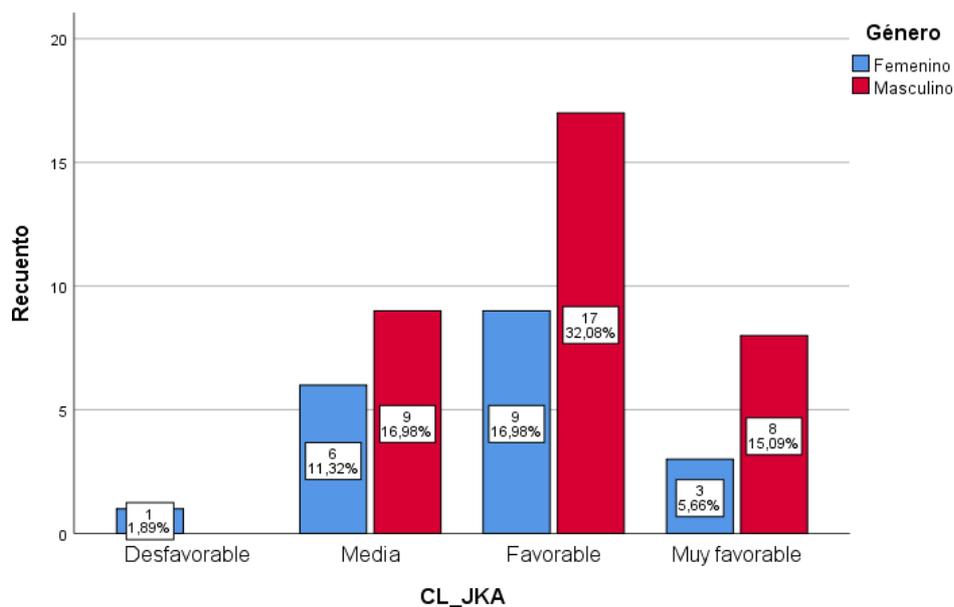
5.1.18 Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral según el género de los participantes

La tabla 26 y la figura 14 indican que el 31,08 % de la población masculina encuentra un nivel de clima laboral favorable en su centro de trabajo; y de igual forma, el 17 % de la población femenina. Esta diferencia de porcentajes se explica debido a la mayor cantidad de miembros del género masculino, tal como lo indica la tabla 10.

Tabla 26*Frecuencia de niveles de clima laboral según género*

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Clima laboral	Desfavorable	Recuento	1	0	1
		% del total	1,9 %	0,0 %	1,9 %
	Media	Recuento	6	9	15
		% del total	11,3 %	17,0 %	28,3 %
	Favorable	Recuento	9	17	26
		% del total	17,0 %	32,1 %	49,1 %
	Muy favorable	Recuento	3	8	11
		% del total	5,7 %	15,1 %	20,8 %
	Total	Recuento	19	34	53
		% del total	35,8 %	64,2 %	100,0 %

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de niveles de clima laboral según género

Figura 14*Frecuencia porcentual por niveles de clima laboral según el género*

5.1.19 Frecuencia por niveles en la Escala de Clima Laboral según el área de trabajo de los participantes

En la tabla 27 y la figura 15 se puede observar que el área de dirección considera que su clima laboral es favorable y muy favorable, correspondiente al 1,9 % en ambos casos. En el área de docencia, el 34,0 % de los participantes califican el clima como favorable y el 18,9 %

lo describe muy favorable, no obstante, el 22,6 % se encuentra en la categoría media. Por su parte, en el área de administración, el 5,7 % percibe un clima favorable; mientras que, el 1,9 % lo manifiesta como media, y el mismo porcentaje como desfavorable. Finalmente, en el área de servicios generales, el 7,5 % valora favorablemente el clima en la institución; asimismo, el 3,8 % lo categoriza como media.

Tabla 27

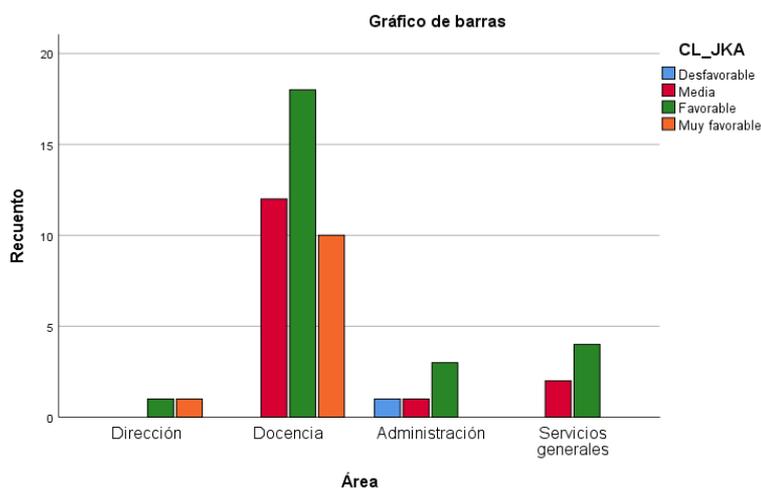
Frecuencia de niveles de clima laboral según área

Área		Clima laboral				Total
		Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	
Dirección	Recuento	0	0	1	1	2
	% del total	0,0 %	0,0 %	1,9 %	1,9 %	3,8 %
Docencia	Recuento	0	12	18	10	40
	% del total	0,0 %	22,6 %	34,0 %	18,9 %	75,5 %
Administración	Recuento	1	1	3	0	5
	% del total	1,9 %	1,9 %	5,7 %	0,0 %	9,4 %
Servicios generales	Recuento	0	2	4	0	6
	% del total	0,0 %	3,8 %	7,5 %	0,0 %	11,3 %
Total	Recuento	1	15	26	11	53
	% del total	1,9 %	28,3 %	49,1 %	20,8 %	100,0 %

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de niveles de clima laboral según el área del participante.

Figura 15

Frecuencia porcentual por niveles de clima laboral según área



5.1.20 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral

La tabla 28 y la figura 16 indican que el 50,9 % de la muestra; es decir, la mayoría considera que su satisfacción laboral está en un nivel promedio. Asimismo, el 28,3 % de los encuestados considera que su nivel de satisfacción laboral está satisfecho. Por último, el 20,8 % lo estima en un nivel insatisfecho.

Tabla 28

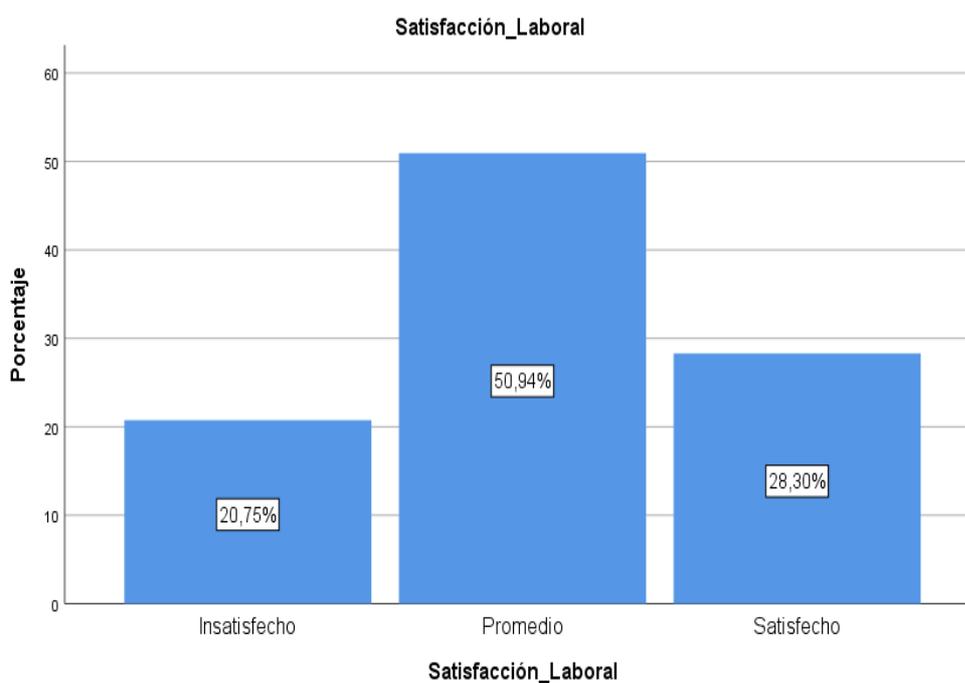
Frecuencia por niveles de satisfacción de la Escala de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Insatisfecho	11	20,8	20,8
Promedio	27	50,9	50,9
Satisfecho	15	28,3	28,3
Total	53	100,0	100,0

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de los participantes según el grado de satisfacción.

Figura 16

Frecuencia porcentual por niveles de satisfacción de la Escala de Satisfacción Laboral.



5.1.21 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral según el género de los participantes

La tabla 29 y la figura 17 indican que el 33,96 % de la población masculina encuentra un nivel de satisfacción laboral promedio en su centro de trabajo; y de igual forma, el 16,98 % de la población femenina. Además, el 18,9 % de los varones consideran que se encuentran satisfechos; así como, el 9,4 % de las mujeres. Por otro lado, quienes se encuentran insatisfechos con su ambiente laboral pertenecen al 11,3 % de masculinos y 9,4 % de femeninos.

Tabla 29

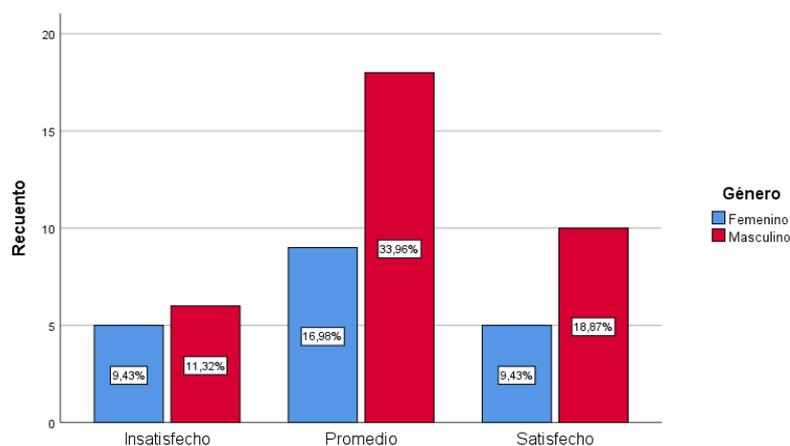
Frecuencia de niveles de satisfacción laboral según género

			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Satisfacción laboral	Insatisfecho	Recuento	5	6	11
		% del total	9,4 %	11,3 %	20,8 %
	Promedio	Recuento	9	18	27
		% del total	17,0 %	34,0 %	50,9 %
	Satisfecho	Recuento	5	10	15
		% del total	9,4 %	18,9 %	28,3 %
Total		Recuento	19	34	53
		% del total	35,8 %	64,2 %	100,0 %

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de niveles de satisfacción laboral según género

Figura 17

Frecuencia porcentual de niveles de satisfacción laboral según género



5.1.22 Frecuencia por niveles en la Escala de Satisfacción Laboral según el área de trabajo de los participantes

En la tabla 30 y la figura 18 se puede inferir que, en el área de dirección, el 1,9 % de los colaboradores consideran la satisfacción laboral como promedio y el mismo porcentaje lo describe como satisfecho. En el área de docencia, el 26,4 % de los participantes califican su satisfacción hacia la institución como satisfecho y el 35,8 % percibe como promedio, no obstante, el 13,2 % se encuentra insatisfecho. Por su parte, en el área de administración, el 5,7 % categoriza su satisfacción como promedio; mientras que, el 3,8 % manifiesta insatisfacción en la institución. Finalmente, en el área de servicios generales, el 7,5 % valora su bienestar organizacional como promedio; sin embargo, el 3,8 % se encuentra insatisfecho.

Tabla 30

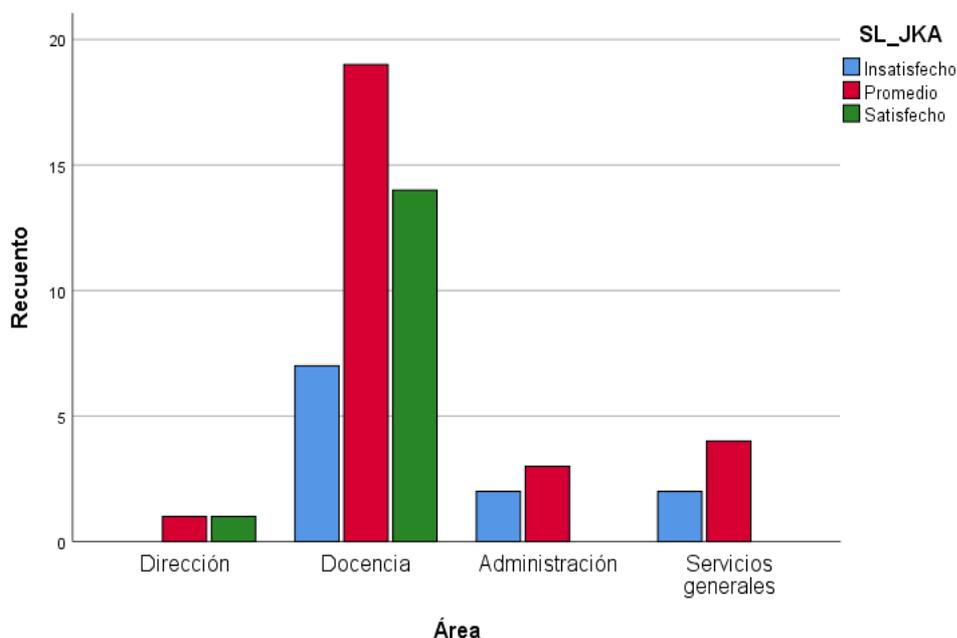
Frecuencia de niveles de satisfacción laboral según área.

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	
Dirección	Recuento	0	1	1	2
	% del total	0,0 %	1,9 %	1,9 %	3,8 %
Docencia	Recuento	7	19	14	40
	% del total	13,2 %	35,8 %	26,4 %	75,5 %
Administración	Recuento	2	3	0	5
	% del total	3,8 %	5,7 %	0,0 %	9,4 %
Servicios generales	Recuento	2	4	0	6
	% del total	3,8 %	7,5 %	0,0 %	11,3 %
Total	Recuento	11	27	15	53
	% del total	20,8 %	50,9 %	28,3 %	100,0 %

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de niveles de clima laboral según el área.

Figura 18

Frecuencia porcentual de niveles de satisfacción laboral según área



5.2 Estadísticos inferenciales

5.2.1 Análisis de normalidad de los instrumentos

La prueba de normalidad nos ayudará a establecer si la muestra es normal o no normal, para así basarnos en métodos paramétricos o no paramétricos. Para verificar si la prueba es normal el valor debe ser menor o igual que $\alpha = 0,05$. De lo contrario, si el valor es mayor que α , la distribución es normal.

Además, esta investigación se someterá a una prueba de hipótesis de Kolmogórov-Smirnov al contar con una muestra mayor a 50 colaboradores.

Ho: Los datos de la población de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco son normales.

Hi: Los datos de la población de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco son no normales.

Análisis de normalidad de los factores de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL – SPC)

La Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo posee cinco factores, los cuales son Autorrealización, Comunicación, Condiciones laborales, Involucramiento laboral y Supervisión, estos factores han sido interpretados a través de sus puntuaciones directas.

La tabla 31 indica que las Sig. de todos los factores de la escala son mayores a 0,05, lo que señala que son datos normales.

Tabla 31

Análisis de normalidad de los factores de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL - SPC).

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factor Autorrealización	,083	53	,200	,948	53	,022
Factor Comunicación	,087	53	,200	,983	53	,636
Factor Condiciones Laborales	,103	53	,200	,978	53	,435
Factor Involucramiento Laboral	,067	53	,200	,988	53	,855
Factor Supervisión	,059	53	,200	,992	53	,969

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra el análisis de normalidad de los factores de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL -SPC).

Análisis de normalidad de la puntuación global de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL – SPC)

En la tabla 32, donde se analiza el puntaje global de la Escala de Clima Laboral obtenida por los colaboradores de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, se visualiza que la Sig. es mayor al alfa 0,05; lo que quiere decir que el puntaje global es normal.

Tabla 32*Análisis de normalidad de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL -SPC)*

Variable Clima Laboral	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
	,061	53	,200	,984	53	,718

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La Tabla 32 muestra el análisis de normalidad de la Escala de Clima Laboral.

Análisis de normalidad de los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL – SPC)

La Escala de Satisfacción Laboral de la autora Sonia Palma Carrillo posee cuatro factores, los cuales son significación tarea, de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, estos factores han sido interpretados a través de sus puntuaciones directas.

La tabla 33 indica que tanto en el factor Significación tarea, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos, las Sig. son menores a 0,05, lo que indica que son datos no normales. Sin embargo, en el factor Condiciones de trabajo, la Sig. es mayor a 0,05, lo que significa que es un dato normal.

Tabla 33*Análisis de normalidad de factores de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL - SPC)*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Factor Significación Tarea	,151	53	,004	,965	53	,118
Factor Condiciones de Trabajo	,091	53	,200	,979	53	,467
Factor Reconocimiento Personal y/o Social	,156	53	,002	,957	53	,055
Factor Beneficios Económicos	,195	53	,000	,926	53	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Muestra el análisis de normalidad de los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (SL -SPC).

Análisis de normalidad de la puntuación global de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL – SPC)

En la tabla 34, donde se analiza el puntaje global de la Escala de Satisfacción Laboral obtenida por los colaboradores de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, se visualiza que la Sig. es mayor al alfa 0,05; lo que quiere decir, que el puntaje global es normal.

Tabla 34

Análisis de normalidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL - SPC)

Variable	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,072	53	,200	,982	53	,625

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Es el análisis de normalidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (SL-PC).

5.2.2 Análisis de correlación

Para analizar la correlación se tomó en cuenta la prueba de normalidad. En el caso de los factores, se obtuvieron datos no paramétricos ($p \leq \alpha$); por lo tanto, se optó por utilizar la Prueba de Rho de Spearman. Sin embargo, en el caso de las variables, se hallaron datos paramétricos ($p > \alpha$); por lo que se aplicó la Prueba de Pearson.

Ho: $p = 0$ (No existe correlación entre la variable 1 y la variable 2)

Hi: $p \neq 0$ (Existe correlación entre la variable 1 y la variable 2)

A. Análisis de correlación entre los factores de ambas variables

Para hallar la correlación entre los factores de ambas variables del estudio, se ha determinado usar la Prueba de Rho de Spearman, puesto que los datos pertenecen a una distribución no normal.

a) Análisis de correlación de los factores de clima laboral y los factores de satisfacción laboral

La tabla 35 señala que existe correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, entre el factor Significación Tarea y los factores de Autorrealización, Comunicación, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión. De igual manera, se demuestra correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, entre el factor Condiciones de Trabajo y los factores de Autorrealización, Comunicación, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión.

Sin embargo, el factor Reconocimiento Personal y/o Social y el factor Beneficios económicos, no tienen correlación con ninguno de los factores de la variable de Clima Laboral.

Tabla 35*Prueba de correlación entre factores de Clima Laboral y factores de Satisfacción Laboral*

			Factor Autorrealización	Factor Comunicación	Factor Condiciones Laborales	Factor Involucramiento Laboral	Factor Supervisión
Rho de Spearman	Factor Significación Tarea	Coefficiente de correlación	,664**	,648**	,658**	,697**	,624**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	Factor Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	,659**	,614**	,656**	,684**	,624**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	Factor Reconocimiento Personal y/o Social	Coefficiente de correlación	-,179	-,219	-,242	-,167	-,228
		Sig. (bilateral)	,200	,115	,081	,232	,101
	Factor Beneficios Económicos	Coefficiente de correlación	,266	,109	,222	,238	,155
		Sig. (bilateral)	,054	,436	,110	,085	,267

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

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota. Esta tabla muestra correlación entre factores de Clima Laboral y factores de Satisfacción Laboral.

b) Análisis de correlación de los factores de satisfacción laboral y la variable de clima laboral

De acuerdo a la tabla 36, existe correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, entre el factor Significación Tarea y la variable de Clima Laboral. Asimismo, se halla que el factor Condiciones de Trabajo también tiene correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, con la misma variable. Sin embargo, el factor Reconocimiento Personal y/o Social y el factor Beneficios no presentan correlación con la variable de Clima Laboral.

Tabla 36

Prueba de correlación entre factores de Satisfacción Laboral y la variable de Clima Laboral

		Variable Clima Laboral	Factor Significación Tarea	Factor Condiciones de Trabajo	Factor Reconocimiento Personal y/o Social	Factor Beneficios Económicos
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,687**	,681**	-,208	,197
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,136	,157

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Esta tabla muestra correlación factores de Satisfacción Laboral y la variable Clima Laboral.

c) Análisis de correlación de los factores de clima laboral y la variable satisfacción laboral

Según la tabla 37, existe correlación positiva alta, al 0,01 de significancia, entre los factores Autorrealización e Involucramiento Laboral y la variable de Satisfacción Laboral. Además, se demuestra que los factores de Comunicación, Condiciones Laborales y Supervisión, mantienen una correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, con la variable de Satisfacción Laboral.

Tabla 37

Prueba de correlación entre factores de Clima Laboral y la variable de Satisfacción Laboral

		Variable Satisfacción Laboral	Factor Autorrealización	Factor Comunicación	Factor Condiciones Laborales	Factor Involucramiento Laboral	Factor Supervisión
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,706**	,622**	,673**	,715**	,625**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000

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

Nota. Esta tabla muestra correlación entre factores de Clima Laboral y la variable de Satisfacción Laboral.

B. Análisis de correlación entre ambas variables

Para hallar la correlación entre ambas variables del estudio, se ha determinado usar Pearson, puesto que los datos generales pertenecen a una distribución normal.

a) Análisis de correlación de la variable de clima laboral y la variable de satisfacción laboral

La tabla 38, indica una correlación positiva alta y significativa, con un nivel de significancia de 0,01, entre las variables de Clima Laboral y Satisfacción Laboral. Resultado que permite rechazar la hipótesis nula sobre la no existencia de la relación entre ambas variables, y de lo contrario, se acepta la hipótesis alterna acerca de la existencia de relación.

Tabla 38

Prueba de correlación de la variable de Clima laboral y la variable de Satisfacción Laboral

	Pearson	Variable Clima Laboral	Variable Satisfacción Laboral
Variable Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilateral)		,000
Variable Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

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

Nota. Esta tabla muestra correlación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral.

5.2.3 Ecuación de regresión lineal simple

La ecuación de regresión es una técnica que nos permite analizar la asociación entre dos variables, una variable dependiente y otra independiente. Asimismo, este modelo nos ayudará a predecir el comportamiento de la variable dependiente.

$$\hat{y} = 57,421 + 0,212 (x)$$

\hat{y} : Variable dependiente (Satisfacción Laboral)

x: Variable independiente (Clima Laboral)

La tabla 39 muestra que la constante es el valor positivo de 57,421 y la variable independiente clima laboral posee un valor positivo de 0,212. Ambos valores se utilizan en la ecuación de regresión.

Tabla 39

Tabla de coeficientes de relación para el modelo de regresión lineal simple

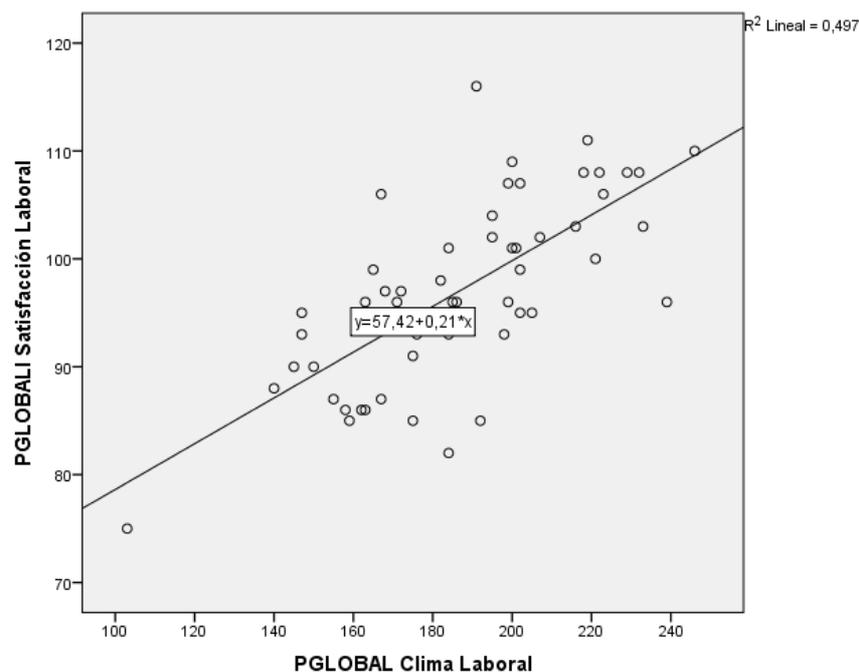
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	57,421	5,652		10,159	,000
1 Variable Clima Laboral	,212	,030	,705	7,105	,000

a. Variable dependiente: Variable Satisfacción Laboral

Nota. En esta tabla se muestran los coeficientes de relación para el modelo de regresión lineal simple.

Figura 19

Ecuación de regresión del clima laboral y la satisfacción laboral



La figura 19 muestra la ecuación de regresión de tipo lineal simple; puesto que, según Carollo (2012), con este modelo se busca explicar la correlación entre la variable dependiente e independiente.

Por ejemplo: Si obtenemos un puntaje de 50 en la variable Clima Laboral, la ecuación sería la siguiente:

$$\hat{y} = 57,421 + 0,212 (50)$$

$$\hat{y} = 68,02$$

Entonces, de acuerdo al manual de Satisfacción laboral, en donde los puntajes son los siguientes:

Puntaje total

Muy satisfecho: 117 a más

Satisfecho: 103 - 116

Promedio: 89 - 102

Insatisfecho: 75 - 88

Muy insatisfecho: 74 o menos

Se puede predecir que, al obtener un puntaje de 50 en Clima Laboral, entonces el evaluado obtendrá un puntaje de 68,02, lo que significa que se siente muy insatisfecho dentro de la organización.

DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se tiene en cuenta el análisis de los resultados encontrados, los cuales fueron obtenidos mediante la aplicación de las escalas de clima laboral y satisfacción laboral desarrollados por Sonia Palma Carrillo.

En la variable de clima laboral se identifica que el 49,1 % de la muestra; es decir, la mayoría considera que el clima laboral de su ambiente de trabajo se encuentra en un nivel favorable. De acuerdo con la teoría organizacional de Rensis Likert, los colaboradores están influidos por las condiciones laborales favorables que estos encuentran en su institución, asimismo, de su percepción sobre ciertos factores como una comunicación oportuna entre los miembros de trabajo, supervisión competente de parte de los superiores, la autorrealización y el involucramiento laboral. Por otro lado, el 28,3 % señala encontrarse en un nivel medio y el 20,8 % en un nivel muy favorable. Mientras que, el 1,9 % estima que el clima laboral es desfavorable. En comparación de Olortegui, quien halló que el 80,5 % de trabajadores se encuentra en un nivel medio, mientras que el 11,5 % en un nivel desfavorable y el 8 % en un nivel favorable.

Por otro lado, la variable de satisfacción laboral indica que el 50,9 % de la muestra; es decir, la mayoría considera que su satisfacción laboral está en un nivel promedio, lo que indica que los colaboradores, según la Teoría Bifactorial, hallan ciertos factores intrínsecos y extrínsecos que estimulan su motivación, pero que no son lo suficientemente adecuados para que se sientan del todo satisfechos, como una baja remuneración salarial o ausencia de reconocimiento, este dato puede compararse con la investigación realizada por Acuña y Ceras, quienes encontraron que el 44 % de sus participantes se encuentran en un nivel promedio. Asimismo, el 28,3 % de los encuestados consideran que su nivel de satisfacción laboral está

satisfecho; mientras que, en la población de Acuña y Ceras es un 53 % y el resto en nivel insatisfecho; en tanto, en nuestro estudio el 20,8 % lo estima en un nivel insatisfecho.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, se determinó una correlación positiva alta y significativa de 0,705, con un nivel de significancia de 0,01, entre ambas variables, resultado que permite rechazar la hipótesis nula sobre la no existencia de la relación entre ambas variables, y de lo contrario, se acepta la hipótesis alterna acerca de la existencia de la relación. Esto quiere decir que, a mayor clima laboral, mayor la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización. En comparación con los antecedentes internacionales, en Ecuador, Herrera coincide en obtener como resultado un alto grado de asociación igual a 0,709; por ende, la muestra evaluada estima que su clima y satisfacción laboral es elevado y, por lo tanto, la autora recomienda continuar con las estrategias colaborativas. De igual manera, Wilches, de Colombia, concuerda con el mismo resultado; ya que, obtuvo una correlación positiva alta, concluyendo que los elementos del ambiente laboral influyen en la percepción y satisfacción de los colaboradores. Además, en la investigación de Mogrovejo (2022), dada en Ecuador, cuya muestra fueron los docentes de una institución educativa, se encontró relación positiva moderada y significativa entre ambas variables, lo cual indica que estos consideran tener un buen clima laboral y, por ende, una agradable satisfacción hacia su labor, de manera que se propone mantener los parámetros de trabajo en la organización.

En los antecedentes nacionales, Carbajal (2019), en su investigación halla una relación significativa entre las variables de clima y satisfacción laboral obtenidos a través de la Prueba Ji Cuadrado con un valor mayor a 5,99, siendo este 12,519, lo que significa que existe una correlación significativa, por lo que se aprueba la hipótesis del autor. También, Olortegui

(2020) determina, en su estudio aplicado a docentes de una institución de Iquitos, que existe una correlación positiva media de 0,832 con un margen de error de 5 %. Y Criollo (2019) establece de igual modo que hay correlación altamente significativa con 0,469.

Por otro lado, en los antecedentes locales, la investigación desarrollada por Acuña y Ceras en el 2019, quienes comparten con los resultados de esta investigación, obtuvieron correlación significativa y alta de 0,762, con un nivel de significancia de 0,01; por lo que, los autores aceptan la hipótesis de la existencia de correlación entre la variable de clima y la segunda variable de satisfacción laboral en la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca; esto quiere decir que, si se evidencia mayor clima laboral en la o institución; por ende, mayor será la satisfacción del colaborador. Asimismo, Pizhiule, en el año 2019, obtiene una correlación moderada y significativa de 0,67 a un nivel de significancia de 0,01, lo que quiere decir que la variable de clima y satisfacción son directamente proporcional.

Estos resultados son fundamentos por la autora de los cuestionarios empleados, Sonia Palma Carrillo, quién señala que un trabajador se encuentra satisfecho mientras perciba un entorno laboral agradable, por lo que, se demuestra la importancia de mantener factores como la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. De igual manera, Dawis y Lofquist coinciden con reforzar el clima laboral, puesto que este ayudará a desarrollar el potencial del colaborador y permitirá que este se sienta pleno y satisfecho con su trabajo.

Pertenecer a la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, quiere decir que es estar rodeado de un grupo de religiosos, por lo que mantener un buen clima laboral es indispensable para promover un ambiente de respeto, colaboración y armonía entre el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales. Lo cual contribuirá a crear un entorno propicio para el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. En consecuencia,

los colaboradores que perciban un placentero clima laboral estarán satisfechos y; por ende, más motivados, comprometidos y productivos con su trabajo

Con respecto al objetivo específico, de determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó la existencia de una correlación positiva alta y significativa de 0,706, con un nivel de significancia de 0,01; esto quiere decir, que el trabajador percibe que dentro de la institución hay oportunidades de progresar, así como también de poder aprender y desarrollarse dentro de su trabajo (Palma, 2004), lo que a su vez ayuda a elevar su satisfacción laboral. Del mismo modo, Acuña y Ceras, en el año 2019 encuentran correlación positiva alta y significativa, a un nivel de 0,01; lo que significa que para una mayor satisfacción laboral la organización debe promover el desarrollo de sus colaboradores. Estos resultados respaldan la necesidad de integrar estrategias dirigidas al desarrollo personal y profesional de los empleados en entornos laborales, especialmente en instituciones educativas con un trasfondo religioso donde fomentar la autorrealización de sus colaboradores es un medio para lograr un sentido de pertenencia. La relación entre autorrealización y satisfacción laboral no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino también fortalece la cohesión y la identidad organizacional, aspecto fundamental en el contexto específico del Salesiano Técnico Don Bosco.

En segundo lugar, en relación con el objetivo específico de determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó una correlación positiva alta y significativa de 0,715, con un nivel de significancia de 0,01, lo que infiere que para mayor satisfacción laboral el colaborador debe compartir e identificarse con los ideales, valores y cultura de la organización, así como el compromiso por las actividades que incrementan el

éxito de la organización (Palma, 2004). En contraste con Acuña y Ceras, quienes en su investigación hallan correlación positiva alta de 0,702 con un margen de error del 1 %, lo que señala que los evaluados que están satisfechos son aquellos que muestran sentimientos de pertenencia y orgullo a la institución. De esta manera, se evidencia que el involucramiento laboral dentro de las instituciones religiosas es importante puesto que estas desempeñan un papel fundamental en la promoción de los valores y principios de la fe cristiana, así como la prestación de servicios espirituales y de apoyo a la comunidad educativa.

Para el objetivo específico de determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó una correlación positiva moderada y significativa de 0.625, con un nivel de significancia de 0,01. Resultado que coincide con la investigación de Acuña y Ceras, cuya muestra fueron docentes y trabajadores de una institución educativa, donde se obtuvo correlación positiva moderada entre los mismos factores, lo cual señala la influencia positiva de la supervisión que brindan los jefes en relación a las actividades diarias de los colaboradores, que a su vez mejora la satisfacción de estos (Palma, 2004). Estos resultados respaldan la noción de que una supervisión efectiva no solo es fundamental para el correcto funcionamiento de una institución educativa, sino que también tiene un impacto directo en la satisfacción laboral de los miembros del personal. La correlación positiva moderada sugiere que existe una relación sustancial, lo que sugiere la necesidad de enfocarse en prácticas de supervisión que fomenten un entorno laboral positivo y productivo en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco y, potencialmente, en otras instituciones educativas similares. De acuerdo a la institución evaluada, la supervisión es primordial para garantizar que las actividades y prácticas del centro de estudios estén alineadas a las enseñanzas y principios religiosos, ayudando a mantener la integridad y coherencia del colegio, así como preservar la confianza entre los colaboradores.

Otro objetivo específico es determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó una correlación positiva moderada y significativa de 0.622, con un nivel de significancia de 0,01; lo que quiere decir, que el grado de satisfacción también depende de la adecuada comunicación, para Palma (2004), este debe incluir un buen servicio de recepción de dudas, ideas y búsqueda de información, mientras que en la investigación de Acuña y Ceras, donde se encuentra una correlación directa, significativa y alta, por lo que se infiere que existe una mejor comunicación dentro de la Institución Tupac Amaru, por lo que la satisfacción es mejor percibida. De igual manera, en la Institución Salesiana Técnica Don Bosco, mantener una comunicación efectiva fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, permitiendo a los colaboradores compartir ideas, conocimientos y experiencias para lograr los objetivos comunes, de tal forma que así puedan sentirse apreciados, escuchados, comprendidos y, en consecuencia, satisfechos con su ambiente de trabajo. Desde esta perspectiva, queda claro que las organizaciones, especialmente en entornos educativos y religiosos, pueden potenciar la satisfacción laboral al priorizar una comunicación clara y receptiva. Este enfoque no solo beneficia a nivel individual, sino que también refuerza la cohesión del equipo y contribuye a la construcción de un ambiente laboral positivo y productivo. En última instancia, estos hallazgos subrayan la relevancia de considerar la comunicación como un elemento estratégico para el bienestar y éxito organizacional.

El siguiente objetivo específico es determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se determinó una correlación positiva moderada y significativa de 0.673, con un nivel de significancia de 0,01, con ello se da a entender que la satisfacción laboral se incrementa

cuando las condiciones de trabajo son adecuadas para el trabajador, según Sabastizaga et al. (2020), dentro de estas condiciones, se deben promover estrategias de seguridad para reducir los mayores riesgos de salud en el entorno laboral y priorizar el bienestar de la persona. Además, al tratarse de una institución religiosa salesiana, las condiciones laborales deben ser semejantes a un ambiente hogareño, de lo contrario, pueden afectar directamente al bienestar y satisfacción de los colaboradores, lo que a su vez puede influir en su compromiso y desempeño de trabajo.

El penúltimo objetivo específico es determinar la relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. Según los resultados dados mediante la correlación de Rho de Spearman, existe correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, entre el factor Significación Tarea y los factores de Autorrealización, Comunicación, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión. De igual manera, se demuestra correlación positiva moderada, al 0,01 de significancia, entre el factor Condiciones de Trabajo y los factores de Autorrealización, Comunicación, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión.

Sin embargo, el factor Reconocimiento Personal y/o Social y el factor Beneficios económicos, no tienen correlación con ninguno de los factores de la variable de Clima Laboral. Este resultado, se justifica con la investigación dada por la Congregación Salesiana, en la cual se ha revelado aspectos como una débil estructura orgánica y un bajo presupuesto salarial.

Finalmente, el último objetivo específico es determinar la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. La ecuación es hallada mediante las denominaciones de la variable dependiente (satisfacción laboral) e independiente (clima laboral), teniendo como resultado $\hat{y} = 57,421 + 0,212 (x)$. Según Carollo (2012), hallar esta ecuación es útil para

predecir el comportamiento de la variable dependiente en base a los datos de la variable independiente.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis de los resultados y la discusión respectiva, se mencionan las siguientes conclusiones:

Existe correlación positiva alta y significativa entre las variables de clima laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Se halla correlación positiva alta y significativa entre el factor autorrealización y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Se encuentra correlación positiva alta y significativa entre el factor involucramiento laboral y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe correlación positiva moderada y significativa entre el factor supervisión y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Existe correlación positiva moderada y significativa entre el factor comunicación y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Se halla correlación positiva moderada y significativa entre el factor condiciones laborales y satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

Se halla correlación positiva moderada entre el factor Significación Tarea y el factor Condiciones de Trabajo con los factores de Autorrealización, Comunicación, Condiciones Laborales, Involucramiento Laboral y Supervisión. Sin embargo, el factor Reconocimiento

Personal y/o Social y el factor Beneficios económicos, no tienen correlación con ninguno de los factores de la variable de Clima Laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.

La ecuación de regresión de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco es $\hat{y} = 57,421 + 0,212 (x)$, lo que permitirá predecir el comportamiento de la variable de satisfacción laboral en base a los datos de la variable clima laboral.

RECOMENDACIONES

- Los resultados obtenidos de la investigación se otorgarán al director de la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, con el fin de que desarrollen estrategias que mejoren las condiciones laborales de sus colaboradores para poder tener un adecuado clima laboral y así mejorar en la satisfacción de cada uno de los trabajadores.
- En base a los resultados obtenidos, se recomienda brindar un programa integral de intervención, este incluirá una serie de talleres y charlas diseñados para fortalecer la comunicación interna dentro de la institución. Estas sesiones se centrarán en aspectos como la claridad en la transmisión de la información, gestión de conflictos y la promoción de un ambiente colaborativo. Además, se impulsará la realización de reuniones regulares entre los colaboradores con el propósito de fomentar un feedback constructivo acerca de las labores permitiendo a los supervisores identificar áreas de mejora y reconocer los logros del equipo. Este enfoque holístico no solo apunta a mejorar la comunicación interna, sino también a fortalecer la cohesión del equipo y promover un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio dentro de la organización.
- Se sugiere implementar estrategias que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los colaboradores tales como planes de línea de carrera, reconocimiento por buen desempeño, empowerment, etc.
- Para incrementar el involucramiento laboral de los evaluados, se recomienda brindar estrategias de motivación y responsabilidades, así como fomentar la cultura organizacional, promoviendo la historia, valores y creencias de la organización.
- En cuanto a la mejora de la comunicación interna de la institución se recomienda elaborar manuales de organización y funciones, manuales de procesos y procedimientos e implementar canales de comunicación con el fin de prevenir la distorsión de información.

Se propone enriquecer las condiciones laborales en función de las necesidades de los colaboradores, como brindar un adecuado espacio de reunión, donde no falten los materiales correspondientes e implementar un plan de salud y seguridad en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acuña, M. & Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru - Chilca* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Marlith_final.pdf
- Alvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3321884?show=full>
- Amasifue, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2972>
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arias, J., Villasis, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de la investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arroyo, R. & Puma, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Clínica Ortega – Huancayo 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27701>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana* [Tesis de Bachiller, Universidad ESAN].
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de la Institución Educativa Parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas - Apurímac* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3266102>
- Carollo, C. (2012). *Regresión lineal simple* [Archivo PDF].
http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_50140116_Regr_%20simple_2011_12.pdf
- Castro, M., & Martins, N. (2010). The relationship between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú [CEDCPP]*. Ley 30702 del 2017. Art 27 del 16 de julio del 2018 (Perú).

- Criollo, S. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d2bae48bb0ac92f7bf59ddc758c2f98d/Details
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. MACRO.
- Dicasterio de Pastoral Juvenil Salesiana. (2014). *La Pastoral Juvenil Salesiana*. S.D.B.
- Elizalde, A., Martí, M. & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(12), 1-18.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Ediciones Pirámide.
- Espinoza, L. & Fabián, C. (2022). *Clima organización y satisfacción laboral en los servicios civiles del Gobierno Regional Junín, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12075>
- Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021* [Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* [Archivo PDF].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gonzaga, M. & Arcaya, L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana. Lima – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae].
https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Herrera, M. (2021). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior. Caso: Universidad Estatal Amazónica* [Tesis de Magíster, Universidad Técnica de Ambato].
https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33797/1/037_%20ADP.pdf
- Justo, J. & Llauce, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021* [Tesis para optar al título de Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28136/Justo_%20Leon_%2c_%20Jhadyra_%20Priscila_%20-%20Llauce_%20Luna_%2c_%20Karen_%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lewis, K. (1935). *A Dynamic Theory Of Personality*. McGraw-Hill Book Company,ING.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
- Lizaraso, D. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos].
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1124>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Marrau, M., Archina, T., Lúquez, S., & Godoy, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en Humanidades*, VIII (15), 119-131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401505>
- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación énfasis en ciencias empresariales*. Limusa S. A.
- Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529-535.
<https://docplayer.es/20808878-Teoria-del-ajuste-laboral-y-orientacion-vocacional-enrique-merino-tejedor.html>
- Ministerio de Educación. (2016). *Norma técnica que regula que orienta a encargados de gestión de I.E. públicas a entidades privadas*. [Diapositiva PowerPoint]
<https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2019/01/PPT-VC-DIGE-210119.pdf>
- Mogrovejo, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77889>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA*

CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 6(1), 1–24.

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>

Olortegui, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2019* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en relaciones industriales, Universidad de San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ortiz, P. & Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, (13),0-0.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.

Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL.

Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-46.

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>

Pizhiule, J. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Junín - 2018* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37300/pizhiule_rj-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Robbins, S. & Coulter, M. (2017). *Administración*. McGraw-Hill.

Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi* [Tesis para optar el título de

Psicología Industrial, Universidad Técnica de Ambato].

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS %20FINAL %20Geovanna %20Rosales %20firmas %20 %281 %29firma %20electronica-signed.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf)

Sabastizaga, I., Astete, I. & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Scielo*, 37(1), 32-41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2016). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Scielo*, 16(1), 28-37. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>

Soria, A., Pedraza, N., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29,1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Soria, G. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°3130, Chilca - Huancayo* [Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98c58dce-774d-4e04-9e94-51aab45576ec/content>

Wilches, N. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad de Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

Zumaeta, J. (18 de agosto del 2018). 86 % de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management->

[empleo/ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-mtpe-servicios-de-promocion-de-empleo-se-brindaran-de-acuerdo-al-perfil-laboral-donde-encontrar-trabajo-rmmn-noticia/](#)

ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES DEL COLEGIO SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2022				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?	GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima laboral y satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.	GENERAL Existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.	PRIMERA VARIABLE Clima laboral SEGUNDA VARIABLE Satisfacción laboral	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo - no experimental POBLACIÓN Tipo de población finita. Población de 53 colaboradores de la institución educativa, pertenecientes al área de dirección, docencia, administración y servicios generales, siendo 19 mujeres y 34 varones MUESTRA Muestra de 53 colaboradores
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		
¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022? ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el personal	Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y	Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.		

<p>directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p>	<p>de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano</p>	<p>Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p>		<p>TÉCNICA Y TIPO DE MUESTRA</p> <p>Muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Uso de cuestionarios</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Escala Clima Laboral CL - SPC, Sonia Palma Carrillo.</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, Sonia Palma Carrillo</p>
--	---	---	--	---

<p>¿Cuál es la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022?</p>	<p>Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Determinar la ecuación de regresión de la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p>	<p>Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre los factores del clima laboral y los factores de la satisfacción laboral en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales del Colegio Salesiano Técnico Don Bosco de la ciudad de Huancayo, en el periodo 2022.</p>		
<p>BIBLIOGRAFÍA DE SUSTENTO PARA LA JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA</p>		<p>BIBLIOGRAFÍA DE SUSTENTO USADA PARA EL DISEÑO METODOLÓGICO</p>		

- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación*. [Archivo PDF]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821>
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Justo Leon, J. y Llauce Luna, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021* [Tesis para optar el título de licenciada en Administración, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28136/Justo_%20Leon_%2c_%20Jhadyra_%20Priscila_%20_%20Llauce_%20Luna_%2c_%20Karen_%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olortegui Philipps, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2019*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en relaciones industriales, Universidad de San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC)*. Editora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Editora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2017). *Administración*. Editorial McGraw Hill.
- Rosales Quijano, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi*. [Tesis para optar el título de Psicología Industrial, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS_%20FINAL_%20Geovanna_%20Rosales_%20firmas_%20_%281_%29firma_%20electronica-signed.pdf
- Soria, A., Pedraza, N., & Bernal, I. (2020). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior*. Acta universitaria, 29 Tamaulipas, México. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú [CEDCPP]. Ley 30702 del 2017. Art 27 del 16 de julio del 2018 (Perú).
- Escudero Sánchez, C. y Cortez Suarez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. [Archivo PDF]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/D_O_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW

Soria, G. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°3130, Chilca - Huancayo*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3510/TESIS-FED-020SORIA%20VEGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez Álvarez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Limusa S. A.

Zumaeta, J. (18 de agosto del 2018). 86 % de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-mtpe-servicios-de-promocion-de-empleo-se-brindaran-de-acuerdo-al-perfil-laboral-don-encontrar-trabajo-rmmn-noticia/>

- HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC)*. Editora CARTOLAN EIRL.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Editora CARTOLAN EIRL.

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL - S PC

A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un "X" en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. **No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.**

Nº	PREGUNTAS	MUY INSATISFECH	INSATISFECH O	PROMEDIO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

La presente encuesta es para determinar el Clima laboral de la Institución Educativa. Marca con una X la respuesta con la que estás de acuerdo, se te pide que no dejes ninguna pregunta sin calificar.

Nº	PREGUNTAS	MUY DESFAVORABLE	DESFAVORABLE	MEDIA	FAVORABLE	MUY FAVORABLE
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					

26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo C. Carta de aprobación del Comité de Ética



Universidad
Continental

Huancayo, 28 de octubre de 2022

OFICIO N° 211-2022-CE-FH-UC

Señor(es):

BACH. JHEREMI JOSE HIDALGO CUELLAR
BACH. ALISSON ELIZABETH RAMOS RIVERA
BACH. KAROL CRISTINA VEGA TABORI

Presente-

EXP. 211- 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "**CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SALESIANO TÉCNICO DON BOSCO DE LA CIUDAD DE HUANCAYO, 2022**", ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,




Claudia Ríos Cataño
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Humanidades
Presidenta
Universidad Continental

Anexo D. Solicitud para la aplicación de test psicológicos y uso del nombre de la institución

Huancayo, 20 de septiembre del 2022

CARTA N° 001 - 2022

Señor:
Mag. Percy Iván Barreto Lizárraga
Director

ASUNTO: PERMISO PARA APLICAR TEST PSICOLÓGICOS Y
USO DEL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

De nuestra especial consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, a fin de saludarlo cordialmente; asimismo, exponer lo siguiente:

Solicitamos el permiso para poder realizar la aplicación presencial de los test psicológicos: Escala Clima Laboral CL - SPC y Escala Satisfacción Laboral SL - SPC al personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales de la institución educativa con la finalidad de realizar una investigación sobre el clima y satisfacción laboral, todo lo mencionado con fines académicos. Además, se le presentará a cada participante un consentimiento informado al inicio de cada evaluación, para que el personal autorice de forma individual su participación en dicha investigación. Cabe mencionar que la aplicación se realizará entre el mes de septiembre u octubre. Así mismo, se le hará entrega de los resultados obtenidos brindando recomendaciones para posibles intervenciones.

Agradecemos de antemano su cooperación y, sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para reiterar nuestro respeto y consideración.

Atentamente
Jheremi Jose Hidalgo Cuellar
Alisson Ramos Rivera
Karol Vega Tábori



Hidalgo Cuellar, Jheremi José



Ramos Rivera, Alisson Elizabeth



Vega Tábori, Karol Cristina

Don facilidades en horas colegiadas

M.B. Barreto
Mag. Percy Barreto Lizárraga
DIRECTOR




**Anexo E. Carta de aceptación para la aplicación de test psicológicos y uso del nombre
de la institución**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huancayo, 21 de setiembre del 2022

CARTA N°008 -2022- D – STDB

Señores

Egresados de la Universidad Continental

Atención: FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Ciudad. -

**Asunto : SE COMUNICA ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE TEST PSICOLÓGICOS
Y USO DEL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN.**

Referencia: Carta N°001-2022.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Comunidad Educativa Pastoral Salesiano "DON BOSCO" de El Tambo-Huancayo; al mismo tiempo, para comunicarle que ha sido Autorizado para Aplicar Test Psicológicos y Uso del Nombre de la Institución: Escala Clima Laboral CL-SPC y Escala Satisfacción Laboral SL –SPC dirigido al personal directivo, docente, administrativo y de servicios generales. Cuya Ejecución Estaría a Cargo del Sr. Jheremi José, Hidalgo Cuellar, Srta. Alisson Ramos Rivera y Srta. Karol Vega Tábori; con la asesoría del Lic Luis Centeno Ramírez por parte de la Universidad Continental y en coordinación con el encargado el Subdirector Mg. Freddy Raúl Ataypoma Peñaloza. considerando también el compromiso de la entrega de los resultados al finalizar la aplicación del Test Psicológicos.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi mayor consideración y aprecio personal.

Atentamente,





 MG. PERCY I. BARRETO LIZARRAGA
 DIRECTOR

Anexo F. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula "**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARAESTATAL DE HUANCAYO, 2022**" y es elaborada por estudiantes de la Universidad Continental, pertenecientes a la carrera de Psicología. El propósito de la investigación es determinar la relación de clima laboral y satisfacción laboral, además de conocer cómo es que se desarrolla estas mismas variables en el personal directivo, docentes, administrativo, y de servicio generales de una institución educativa paraestatal de Huancayo.

Para ello, se le solicita participar de dos encuestas que le tomarán 45 minutos de su tiempo aproximadamente. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en estas encuestas no le generará ningún perjuicio laboral. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, los investigadores no conocerán la identidad de quien completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, responda lo siguiente:

¿Está de acuerdo en completar los dos instrumentos? SI () NO ()

Firma del participante: _____

Anexo G. Evidencias de la aplicación de los instrumentos en la institución



Colaboradores de la I.E. Salesianos Técnico Don Bosco desarrollando los instrumentos de evaluación

Anexo H. Resultados del SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	ÁREA	Númérico	8	0	Área	{1, Direcció...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	EDAD	Númérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	GÉNERO	Númérico	8	0	Género	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	ESTUDIOS	Númérico	8	0	Estudios	{1, Secunda...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	ESTADO_C...	Númérico	8	0	Estado civil	{1, Soltero}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	AÑOS_DE_...	Númérico	8	0	Años de servi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	CONDICIÓN	Númérico	8	0	Condición	{1, Contrata...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	ITEM_1	Númérico	8	0	La distribución f...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	ITEM_2	Númérico	8	0	Mi sueldo es m...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	ITEM_3	Númérico	8	0	Siento que el tr...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	ITEM_4	Númérico	8	0	La tarea que re...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	ITEM_5	Númérico	8	0	Me siento mal ...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	ITEM_6	Númérico	8	0	Siento que reci...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	ITEM_7	Númérico	8	0	Me siento útil c...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	ITEM_8	Númérico	8	0	El ambiente do...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	ITEM_9	Númérico	8	0	El sueldo que t...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	ITEM_10	Númérico	8	0	La sensación q...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	ITEM_11	Númérico	8	0	Prefiero tomar ...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	ITEM_12	Númérico	8	0	Me disgusta mi...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	ITEM_13	Númérico	8	0	Las tareas que ...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	ITEM_14	Númérico	8	0	Llevarse bien c...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	ITEM_15	Númérico	8	0	La comodidad ...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	ITEM_16	Númérico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	ITEM_17	Númérico	8	0	El horario de tr...	{1, Muy ins...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

	ID	ÁREA	EDAD	GÉNERO	ESTUDIOS	ESTADO_CIVIL	AÑOS_D E_SERVICIO	CONDICIÓN	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6
1	39	3	28	1	8	1	4	1	4	2	5	5	2	1
2	38	2	48	2	8	2	21	2	4	3	4	5	3	2
3	1	2	38	1	4	1	5	1	4	3	3	3	3	3
4	53	2	41	2	3	2	15	1	4	2	5	5	5	1
5	37	2	48	2	3	4	6	2	4	3	4	4	4	2
6	52	2	52	2	9	2	23	2	4	3	3	5	4	3
7	36	2	55	2	5	1	17	1	4	3	3	4	3	2
8	20	2	48	2	4	1	15	2	5	2	4	5	3	5
9	51	1	50	2	9	2	20	2	5	2	5	4	5	1
10	35	3	55	1	9	1	19	2	5	3	4	5	3	3
11	19	2	54	2	4	2	20	1	5	2	5	5	5	2
12	34	3	37	1	7	2	5	1	2	5	4	4	5	4
13	50	2	51	2	4	2	23	2	5	2	4	4	2	3
14	33	4	45	2	4	1	20	2	4	3	2	4	3	4
15	49	2	42	1	8	2	7	1	4	3	3	4	3	2
16	18	2	36	2	3	1	12	1	5	3	4	5	3	2
17	32	4	24	2	5	1	2	1	4	3	3	5	3	2
18	48	2	61	1	9	1	20	1	5	2	4	5	3	1
19	17	2	25	1	5	1	1	1	3	4	3	3	2	2
20	31	4	46	2	1	4	16	2	1	3	4	4	2	3
21	47	2	48	2	8	2	21	2	4	4	3	5	4	4
22	30	4	46	2	5	2	12	2	4	4	3	4	2	4