ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

PROGRAMA DE ESTUDIOS

EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE

TESIS

Ambiente institucional y su relación con el bienestar laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica, 2024

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria Intercultural Bilingüe

AUTOR

LLACTA HUAROC, Enerson

ORCID: https://orcid.org/0009-0001-9752-0752

ASESOR

Dr. ALCARRAZ CARBAJAL, Bibiano

ORCID: https://orcid.org/0009-0001-87985268

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

HUANTA-AYACUCHO-PERÚ

2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **6:00 P.M. del 19 DE ENERO DEL 2026**, se reunieron los miembros del ***JURADO EXAMINADOR,*** el ***SUSTENTANTE*** y el ***PÚBLICO*** en el Auditorio Institucional para llevar a cabo la ***CEREMONIA DE SUSTENTACIÓN*** de la ***TESIS*** **"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPA, HUANCAVELICA 2024.". *Línea de investigación: GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA,*** presentado por el Bachiller **LLACTA HUAROC, ENERSON** con código de matrícula ***40361970.***

De Formación Continua/Programa de Profesionalización Docente de ***EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE,*** sustentación autorizada por la ***RD No 016-2025-EESPPÚB."JSCO"/DG-HTA.***, Jurado Examinador autorizado por la ***RD No 017-2025-EESPPÚB."JSCO"/DG-HTA.***, obteniendo como resultado el PROMEDIO de 15 (QUINCE).

Por tanto, el ***Jurado Examinador de la Sustentación***, emite el siguiente **DICTAMEN**:

RESULTADO FINAL: APROBADO

El ***SUSTENTANTE***, se encuentra ***APTO*** para iniciar los trámites administrativos para la obtención del ***TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGUE.***

En señal de conformidad, firman los miembros del Jurado Examinador y la Autoridad Institucional.

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO

Dr. Walter Mariano Arce Villar
DIRECTOR GENERAL

Vº Bº DIRECTOR GENERAL

JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
HUANTA-AYACUCHO
RM No 267-2020-MINEDU
RM No 420-2024-MINEDU

FECHA	DÍA	MES	AÑO
	19	01	2026

ENTIDAD	EESPP "JOSE SALVADOR CAVERO OVALLE"			DRE	AYACUCHO		
CÓDIGO MODULAR	DENOMINACIÓN	GESTIÓN	CREACIÓN	DIRECCIÓN	JR. RAZUHUILLCA N°624		
604371	EESP	PÚBLICO	D.S. N°10.85-ED	PROVINCIA	HUANTA	DISTRITO	HUANTA

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE	EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE
RESOLUCIÓN DE AUTORIZACIÓN	RVM N°267-2020-MINEDU

DIRECTOR GENERAL (E)	Dr. WALTER MARIANO ARCE VILLAR
DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN	RDR N° 01529-2025-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-DR

AUTORIZACIÓN DE SUSTENTACIÓN	RD No 016-2025 -EESP PÚB. "JSCO"/DG-HTA
NOMINACIÓN DE JURADOS	RD No 017-2025 -EESP PÚB. "JSCO"/DG-HTA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL:

TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

JURADO EXAMINADOR	PRESIDENTE	Dr. WALTER MARIANO ARCE VILLAR
	SECRETARIO	Mg. EDHGAR HECTOR VALENCIA AGUILAR
	VOCAL	Dr. WILBER ANTONIO REYES ARAUJO

TÍTULO DE TESIS:

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPA, HUANCAVELICA 2024.

LINEA DE INVESTIGACIÓN	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA		
FECHA	19 / 01/ 2026	HORA	6:00 P.M.
LUGAR	AUDITORIO DE LA EESP Púb. "JSCO"		

N° Matrícula	APELLIDOS YNOMBRES	PRESIDENTE	VOCAL	SECRETARIO	PROMEDIO GENERAL
40361970	LLACTA HUAROC, ENERSON	15	16	14	15

PRESIDENTE JURADO
PRESIDENTE

VOCAL JURADO
VOCAL

SECRETARIO JURADO
SECRETARIO

DIRECCIÓN GENERAL
Dr. Walter Mariano Arce Villar
Vº Bº DIRECTOR GENERAL
Firma, Post Firma y Sello

INTRUCCIONES:

- El secretario del Jurado Examinador es el responsable del llenado del Acta de Sustentación.
- El secretario consolida las calificaciones de cada uno de los miembros del Jurado utilizando lapicero de **tinta líquida negra si el calificativo es aprobatorio, si es desaprobatorio con tinta roja.**
- La nota aprobatoria de la sustentación es **14**, no hay medio punto a favor del sustentante.
- Las actas se llenan sin borrones ni enmendaduras.

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ÁREA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 0083-2026-AVO-EESPP "JSCO"HTA

El responsable del Área de Verificación de Originalidad:

Hace constar:

La tesis titulada **"AMBIENTE INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPA, HUANCAVELICA, 2024."**, presentado por el egresado **Llacta Huaroc, Enerson,** del Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe del Programa de Profesionalización Docente, ha sido sometido, en su versión final, a ***VALIDACIÓN DE ORIGINALIDAD EN MEDIOS AUTORIZADOS POR LA INSTITUCIÓN***, siendo este de un **4%** de índice de similitud obteniendo como resultado ***APROBADO AL LÍMITE PERMITIDO*** en el Reglamento de Grados y Títulos de la institución, lo que ***GARANTIZA SU ORIGINALIDAD E INTEGRIDAD ACADÉMICA***. Así mismo se adjunta los reportes del mismo en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1JfmHJVf9eqyo5BNvjIrNg1cOxq7Yjsta?usp=drive_link

Por lo que, el trabajo de investigación cumple con la solvencia académica de acuerdo a las normas institucionales de la Escuela de Educación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huanta, 1 de abril de 2026

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE" HUANTA

Ing. Prof. José Luis Peceros Pinco
ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD

Archivo
JLPP/AVO
jvm/Sec. Acad.

Validaciones JSCO

LLACTA HUAROC, Enerson B Rev 2.0

081 LLACTA HUAROC, Enerson B

Validaciones JOSACO 2026

Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Publica Jose Salvador Cavero Ovalle

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3518217858

Fecha de entrega
26 mar 2026, 12:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
26 mar 2026, 12:26 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
LLACTA_HUAROC,_Enerson_B_Rev_2.0.docx

Tamaño del archivo
141.6 KB

56 páginas

16.125 palabras

92.334 caracteres

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

3% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

3% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet apirepositorio.unh.edu.pe	2%
2	Trabajos del estudiante Universidad Ricardo Palma	1%
3	Internet repositorio.upn.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo	<1%
5	Trabajos del estudiante Universidad del Norte, Colombia	<1%
6	Internet repositorio.eesppjsco.edu.pe	<1%

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

PROGRAMA DE ESTUDIOS

EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE

TESIS

Ambiente institucional y su relación con el bienestar laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica, 2024

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria Intercultural Bilingüe

AUTOR

LLACTA HUAROC, Enerson

ORCID: https://orcid.org/0009-0001-9752-0752

ASESOR

Dr. ALCARRAZ CARBAJAL, Bibiano

ORCID: https://orcid.org/0009-0001-87985268

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

HUANTA-AYACUCHO-PERÚ

2026



Dr. Walter Mariano Arce Villar

Presidente



Mg. Edgar Hector Valencia Aguilar

Secretaria



Dr. Wilber Antonio Reyes Araujo

Vocal

A mis padres Miguel y Macedonia, a mi esposa Jeanneth, a mi hija Adriana, Jack y Saraí; cuyo amor incondicional y apoyo constante me han permitido llegar hasta aquí. Gracias por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la perseverancia y la pasión.

Enerson

AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud, doy las gracias al Todo poderoso por ser una fuente constante de fortaleza y guía a lo largo de mi formación profesional, proporcionándome sabiduría y resistencia para superar cada reto que se ha presentado.

Agradezco a mi alma mater, Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública José Salvador Cavero Ovalle de Huanta, por su valiosa contribución a mi desarrollo profesional y personal.

A los distinguidos profesionales que generosamente compartieron sus conocimientos y experiencia a lo largo de mi estancia en la Escuela de Educación. Su dedicación a la enseñanza no sólo enriqueció mi educación, sino que también inculcó en mí el deseo de contribuir al campo educativo con excelencia.

Mi más sincero agradecimiento al Dr. Bibiano Alcarraz Carbajal, mi asesor de tesis, por su paciencia, orientación e invaluable contribución a la realización de esta investigación. Su presencia constante y sus observaciones precisas fueron fundamentales para el éxito de este estudio.

Gracias a los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa por su apoyo incondicional en la realización de este proyecto de investigación. Su disposición a colaborar y proporcionar los recursos necesarios fue un componente crítico en el desarrollo exitoso de esta investigación.

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del Jurado evaluador del informe final de investigación, presento ante ustedes el trabajo de investigación titulada: "Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024", desarrollado con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Educación Superior Pedagógico "José Salvador Cavero Ovalle" para obtener el título de Licenciado en Educación Primaria Intercultural Bilingüe.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Enerson Llacta Huaroc, identificado con DNI. 40361970, egresado del Programa de Profesionalización Docente, Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Publica "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, autor del trabajo de Investigación titulada: "Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024", al amparo de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas conexas, declaro Bajo Juramento lo siguiente.

1) El Trabajo de Investigación es de mi autoría.
2) He respetado las normas técnicas para la formulación de trabajo académico; por lo tanto, el trabajo no ha sido plagiada en ninguna de sus partes.
3) Los datos presentados, así como los resultados, son reales y no han sido falseados total o parcialmente. Consiguientemente, dichos resultados constituirán un aporte a la realidadinvestigada.
4) En caso de detectarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamentelas ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las sanciones que la Ley dispone.

Si, el presente trabajo de investigación fuese aprobado para su publicación en una revista institucional u otro documento de difusión, autorizo a la Escuela, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga esta casa superior de estudios.

Huanta, 08 de febrero 2025



Enerson Llacta Huaroc
DNI N° 40361970



ÍNDICE GENERAL

Pág.

JURADOS DE SUSTENTACIÓN ix

AGRADECIMIENTOS xi

PRESENTACIÓN xii

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD xiii

ÍNDICE DE TABLAS xviii

RESUMEN xix

PISI QILLQAY xx

INTRODUCCIÓN xxi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema 24

1.2. Formulación del Problema 26

1.2.1. Problema General 26

1.2.2. Problemas Específicos 26

1.3. Objetivos 27

1.3.1. Objetivo General 27

1.3.2. Objetivos Específicos 27

1.4. Justificación e Importancia 27

1.4.1. Justificación Teórica 28

1.4.2. Justificación Práctica 28

1.4.3. Justificación Metodológica 28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes del Problema 29

2.1.1 A nivel Internacional 30

2.1.2 A Nivel Nacional 31

2.1.3 A Nivel Regional 32
2.1.4 A Nivel Local 32
2.2. Bases Teóricas 33
2.2.1. Clima Laboral 33
2.2.2. Satisfacción Laboral 39
2.3. Definición de Términos Básicos 45
2.4. Formulación de Hipótesis 47
2.4.1. Hipótesis General 48
2.4.2. Hipótesis Específicas 48
2.5. Variables, Dimensiones e Indicadores 48
2.5.1. Operacionalización de Variables de Estudio 48
2.6. Operacionalización de Variables de Estudio 49
Título: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024. 49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación 50
3.2. Nivel de Investigación Relacional 51
3.3. Métodos de Investigación 51
3.3.1. Método General. 51
3.3.2. Método Analítico. 52
3.3.3. Método Sintético. 52
3.3.4. Método Descriptivo. 53
3.3.5. Método Estadístico 54
3.4. Diseño de la Investigación Correlacional 54
3.5. Población, Muestra, Muestreo 55
3.5.1 Población 55

3.5.2 Muestra 56
3.5.3 Muestreo 57
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 57
3.6.1. Validez de los Instrumentos 58
3.6.2. Confiabilidad de los Instrumentos 58
3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos 59

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y Descripción de los Resultados 60
4.2.1. A nivel descriptivo 60
4.2.2. A nivel Inferencial 63
4.2. Discusión de Resultados 70
CONCLUSIONES 74
RECOMENDACIONES 75

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos 1 Resolución de aprobación de proyecto de investigación. 85

Anexos 2 RD de Expedito de la Tesis 89

Anexos 3 Resolución Directoral de Autorización de Sustentación 92

Anexos 4 Resolución Directoral de Nominación de Jurados 94

Anexos 5 Matriz de Consistencia 96

Anexos 6 Operacionalización de variables de estudio 97

Anexos 7 Matriz instrumental 98

Anexos 8 Instrumento de recolección de datos 99

Anexos 9 Juicio de expertos 106

Anexos 10 Prueba de confiabilidad. 112

Anexos 11 Estadísticas de total de elemento 113

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Satisfacción laboral en la gestión del capital humano. 40

Tabla 2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral según autores 43

Tabla 3 Técnicas e instrumento utilizados en la investigación 57

Tabla 4 Resultado de validez de contenido del instrumento por juicio de expertos 58

Tabla 5 Resultado de prueba estadística de fiabilidad 59

Tabla 6 Resultado entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 61

Tabla 7 Resultado entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 61

Tabla 8 Resultado entre clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 62

Tabla 9 Resultado entre clima laboral y la compensación y beneficios de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 63

Tabla 10 Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnoy para una muestra 64

Tabla 11 Correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 65

Tabla 12 Correlación entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 66

Tabla 13 Correlación entre el clima laboral y las relaciones con los compañeros y superiores de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 68

Tabla 14 Correlación entre el clima laboral y la compensación y beneficios de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local 69

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024. Se realizó un estudio descriptivo correlacional con una población de 60 empleados y una muestra de 53 trabajadores administrativos seleccionados mediante una técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. Los datos se recogieron mediante la técnica de encuesta, sirviendo el cuestionario como instrumento para ambas variables. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial. La prueba estadística Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de correlación de 0,249, lo que indica una débil relación positiva entre las variables. Entonces, a medida que mejora el ambiente de trabajo, es probable que los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa estén más satisfechos con su trabajo. Por último, los resultados estadísticos no muestran una relación significativa entre estas variables. Esto enfatiza la necesidad de investigaciones adicionales que consideren otras variables para comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción laboral (tau-b de Kendall: 0,249; $p = 0,063 > 0,05$).

Palabras Clave. Clima, ambiente, satisfacción, laboral, empleados.

PISI QILLQAY

Kay apayman chayanapaq ruwarqa kay allin kawsay llankayta masichaspa kay kusisqa sumaq llamkasqankumanta imayna tupanakusqankumanta. Kaytan rurarqaku kay hatun yachay wasi kamachikuq Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Churkampa, Wankawillka llaqtapi 2024 wata nisqanpi. Kay rurayta rurараku yachakuy niraq willakuy masichaymanta. Kay llamkaypin suqtachunka runakunata qatallirqaku, kaymantañataqmi chuyachaspa rakispa akllarqaku pichqachunka kimsayuq runakunata, kay hatun kamachikuq UGELpi yanapaq, rikuchiq amawtakunata, lliw llankaq runakuna. Kaypis pallaspa yachay yaqakay qunqaylla mana sasa akllananpaq nanachikusqa. Kaypis kaqninkunata huñusqa rawkanapi tapukuykuna qillqaspa yachaykunata huñusqa tapuykachakuspa yuyay manayta iskaynin hukniraq hawaykunanpaq. Kaypis kaqninkunata taqwirisqa yupaychaspa kipukunata, chaynallataq sumaq willakuytapas. Kay taripay yupaychaq Tau-b de Kendall nisqanwanmi masichasqa kay mirana 0,249 nisqanman chayanku, chaymi qawarichin huk pisi yupay masichayta allin hukniraq kaqninkunamanta riksinankupaq. Chaymi, llamkay pacha allinchakusqanman hina, Churcampa Unidad de Gestión Educativa Local nisqapi llamkaqkuna llamkayninkuwan aswan kusisqa kachkanku. Tukuyninpiqa, chay yupay tukusqakuna manam qawarichinchu chay hukniraqta, huk chaniyuq masichay nisqanta. Kaymi aswanta qawarichin mañakuyta huk maskapay yapasnanhupaq, chaymi qawarin hukniraqkunata aswan allinta hamutanapaq ruwanapaq llamkaypi kay kusisqa sumaq llamkasqankupi imayna tupanakusqankumanta kamachiy (Kendallpa tau-b: 0,249; p = 0,063>0,05).

Sapaq Simikuna. Llamkana pacha, wayra pacha, kusikuy, llamkay, llamkaqkuna.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el clima laboral y la satisfacción laboral, es un tema de suma importancia, porque el clima laboral es un factor importante para la productividad y el bienestar de los empleados de una organización. Su impacto puede verse en la motivación, la comunicación y el rendimiento laboral. Un liderazgo positivo, unas relaciones interpersonales sanas y una estructura organizativa clara contribuyen a aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por el contrario, un ambiente de trabajo negativo puede provocar estrés, desmotivación y baja productividad. Medir y gestionar el clima organizativo nos permite anticiparnos a los problemas y desarrollar estrategias para mejorar la eficacia.

La satisfacción en el trabajo es un factor importante en la gestión de recursos humanos porque influye en el rendimiento, la estabilidad y la retención de los empleados dentro de una organización. Un empleado satisfecho es más productivo, está más comprometido y es más probable que ayude a la organización a alcanzar sus objetivos. La satisfacción laboral viene determinada por factores como una retribución justa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo positivo. Su medición y análisis permiten identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para promover el bienestar de los empleados, lo que a su vez mejora la eficacia de la organización.

El entorno de trabajo es un factor importante para la productividad y el bienestar de los empleados de una organización. Influye en la motivación, la comunicación y el rendimiento laboral de los empleados. Un entorno favorable, caracterizado por un liderazgo positivo, unas relaciones interpersonales sanas y una estructura organizativa clara, fomenta la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por el contrario, un

entorno de trabajo negativo puede provocar estrés, desmotivación y baja productividad. Según Bordas (2016), “el clima laboral es el conjunto de aspectos tangibles e intangibles presentes en una organización que afectan las actitudes, la motivación y el comportamiento de sus miembros, y, por ende, su desempeño”. Brunet (1987, p.20) señala que “el clima laboral refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, lo que permite a los directivos identificar los conflictos, el estrés o la insatisfacción que generan actitudes negativas hacia la organización”. Estas afirmaciones refuerzan la idea de que una gestión eficaz del lugar de trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos de la organización y desarrollar el talento humano.

La satisfacción en el trabajo es un factor importante en la gestión de recursos humanos porque influye en el rendimiento, la estabilidad y la retención de los empleados dentro de una organización. Un empleado satisfecho es más productivo, está más comprometido y es más probable que ayude a la organización a alcanzar sus objetivos. Según Boada y Tous, citados por Chiang et al. (2010, p. 151), “la satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en el trabajo, se está convirtiendo en un tema central de la investigación organizativa”. La equidad salarial, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno laboral positivo son factores que influyen en la satisfacción laboral. En esta línea, Caballero (citado por Montoya et al., 2016, p. 8) sostiene que “la satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes de la psicología del trabajo y de las organizaciones, porque se refiere a una serie de sentimientos positivos que experimenta un trabajador en relación con su puesto de trabajo. Su medición y análisis permiten identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para promover el bienestar de los empleados, lo que a su vez mejora la eficiencia organizacional”.

El estudio consta de cuatro capítulos: El planteamiento del problema se asignó en el Capítulo I contiene la descripción del problema, la formulación del problema, la formulación de los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II desarrolló el marco teórico de la investigación, que incluyó los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las definiciones de los términos básicos, la hipótesis de investigación y las variables de estudio. En el Capítulo III se analizaron el tipo de estudio básico y el nivel descriptivo correlacional, los métodos de investigación, el diseño descriptivo correlacional, la población y la muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de

recogida de datos y el tratamiento y análisis de los datos. El capítulo IV presenta los resultados de la investigación, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

En el contexto actual de globalización, las organizaciones están experimentando cambios dinámicos en relación al clima laboral, ya que todo cambio afecta el comportamiento individual. El clima laboral es el entorno donde se ejecutan las actividades diarias con el fin de alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz. Cada organización, ya sea empresarial o gubernamental, se caracteriza por sus particularidades, las cuales inciden en el comportamiento de sus trabajadores, afectando su satisfacción laboral y, en consecuencia, su productividad. Esta productividad beneficia tanto a los clientes internos y externos como a los empresarios e inversionistas, e influye en el crecimiento de la productividad nacional.

Estudios demuestran diferencias significativas en la satisfacción laboral de los trabajadores en distintas regiones. En Europa, por ejemplo, Dinamarca y Austria reportan una alta satisfacción laboral (66%), mientras que en Estados Unidos ha disminuido al 50% en la última década, observándose que, a mayor salario, mayor es la satisfacción. A nivel mundial, países con condiciones laborales adecuadas muestran una mayor satisfacción laboral. (Montoya et al., 2016)

Caligiore y Díaz (2003) afirman que "el clima laboral se descompone en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilos de liderazgo, entre otros" (p. 645). En Sudamérica, países como Brasil, Argentina y Chile han sido comparados con países del este europeo, concluyendo que el factor más determinante de la satisfacción laboral es la naturaleza del trabajo. En el caso de Chile,

este país destaca por tener una de las mayores tasas de satisfacción laboral en la región, superando a economías más grandes.

Según el ranking de Great Place To Work (2019), las empresas a nivel mundial están cambiando sus culturas organizacionales para adaptarse a un entorno tecnológico y globalizado, buscando ser más ágiles e innovadoras. Según el índice Global de Innovación (2019), el Perú ha sido clasificado en el puesto número 69 de los países del mundo y como el séptimo país de América Latina y el Caribe, lo cual nos deja vislumbrar que sí se está actuando para ser más innovadores. (Freyre, 2019).

La organización del clima laboral en el contexto laboral también juega un papel importante en la satisfacción de los trabajadores. Las culturas que favorecen prácticas como la solidaridad, el compañerismo, la autonomía y las oportunidades pueden favorecer la satisfacción laboral y, a consecuencia, la productividad. En este mundo competitivo, las organizaciones buscan cambiar las condiciones del trabajo para que sus trabajadores se sientan valorados e influyan en su desempeño y en el rendimiento de la organización.

Uno de los factores que influyen en la satisfacción laboral es el clima organizacional como un número de características, las cuales son observables y pueden influir en la productividad. Las empresas cuidan de sobre manera este apartado, ya que la satisfacción laboral es un prerrequisito de actitudes positivas que tienen consecuencias en la producción de bienes y servicios, y también en la competitividad de la organización.

"A nivel nacional, se están implementando acciones para mejorar el clima laboral... lo que a su vez repercutirá en la satisfacción y productividad de los trabajadores", entendiendo que "la satisfacción laboral actúa como un indicador de que los empleados se sienten contentos con sus actividades", lo cual impulsa el éxito institucional (Gastelo Mundaca, 2020, p. 2).

En Lima Metropolitana, un estudio de Yeren (2017) señala que los empleados trabajan en promedio 50 horas a la semana, y un 25% llega a trabajar hasta 60 horas semanales, contribuyendo al aumento de la productividad. Sin embargo, no se ha investigado si estas largas jornadas se corresponden con un clima laboral adecuado.

A nivel local, el manejo del clima organizacional y laboral no siempre es eficiente. En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, Huancavelica, se observan problemas que afectan el clima laboral, como la falta de cohesión entre los

empleados, actitudes de envidia y egoísmo, y decisiones laborales motivadas por intereses personales. Estos factores generan un mal clima laboral y afectan la satisfacción de los trabajadores, quienes buscan ser trasladados a áreas con mejores beneficios.

Si esta situación persiste, la UGEL Churcampa enfrentará mayores dificultades en la gestión del talento humano, lo que repercutirá negativamente en la productividad y en la calidad de la gestión institucional. Es fundamental que la gestión se oriente a mejorar las condiciones laborales para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En este sentido, se plantea la interrogante central del problema de investigación, que deberá desarrollarse utilizando los métodos científicos adecuados.

1.2. Formulación del Problema

La formulación de un problema de investigación implica predecir la situación problemática utilizando preguntas en lugar de enunciados. Para ello, se organiza en dos niveles: una pregunta general que resume el problema y su título, y preguntas específicas que abordan aspectos concretos del problema. El proceso de formulación del problema en la investigación implica establecer un diagnóstico de la situación problemática mediante preguntas. Estas preguntas se dividen en dos tipos: generales, que reflejan la esencia del problema, y específicas, que describen sus diversos aspectos. (Bernal, 2010), entre ellos tenemos:

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

¿De qué manera el clima laboral se relaciona en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?

1.3. Objetivos

La formulación de los objetivos de la investigación debe ser clara, con verbos en infinitivo y sin preámbulos innecesarios. Es fundamental seleccionar verbos realizables y operativos en el contexto del desarrollo del estudio, como determinar, identificar, aplicar y analizar, en lugar de aquellos que impliquen cambios o acciones finales difíciles de implementar (Bernal, 2010), comprender los siguientes:

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

1.4. Justificación e Importancia

Toda investigación debe justificarse exponiendo sus motivos y alcance. La justificación puede ser teórica, cuando genera reflexión académica o cuestiona teorías; práctica, si busca resolver problemas o proponer estrategias aplicables; y metodológica, cuando introduce nuevos métodos para la obtención de conocimiento confiable. (Bernal, 2010), tenemos:

1.4.1. Justificación Teórica

Este trabajo se justifica teóricamente porque permitirá ampliar el conocimiento sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, Huancavelica, en el año 2024. A partir de los resultados obtenidos, se podrán tomar decisiones informadas para formular planes y programas que fortalezcan la gestión institucional, mejorando el ambiente de trabajo y el desempeño de la organización.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación es necesaria para recomendar una propuesta de mejora del clima laboral en la UGEL de Churcampa, Huancavelica, que impacte positivamente en la satisfacción laboral del personal. Un clima laboral adecuado fomentará actitudes positivas en los trabajadores, lo que contribuirá al desarrollo institucional. Además, se espera que esto mejore la calidad de vida de los empleados y brinde mayor estabilidad y bienestar a sus familias.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica radica en que este estudio permitirá diseñar los instrumentos adecuados para la recolección de datos y la medición precisa de las variables. Se utilizarán métodos científicos que permitirán operacionalizar las hipótesis planteadas. El cuestionario de encuesta será validado y confiable, de modo que podrá ser aplicado en contextos similares al de la población estudiada, garantizando la relevancia de los resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

El marco teórico, a los efectos de la investigación científica, proporciona la base del trabajo que se va a hacer, integrando las teorías, enfoques y saberes existentes sobre el tema del estudio, es decir, permite poner en relación los problemas que se investigan en sus dimensiones histórica y social, relacionar los fenómenos y los resultados que tiene el estudio y definir aquellos conceptos principales necesarios para sustentar el trabajo. Así mismo, hay que añadir que también cumple una serie de funciones muy concretas como son: delimitar el alcance del estudio, guiar la formulación de hipótesis e, incluso, estructurar cómo se hará la discusión de los resultados. Por estos motivos, se recomienda la revisión de la bibliografía especializada, buscar la ayuda de expertos y seleccionar adecuadamente la información utilizada para poder construir un marco teórico capaz, coherente y actualizado que responda a los objetivos del estudio y a los problemas planteados en la investigación (Bernal, 2010). Se compone de los siguientes:

2.1. Antecedentes del Problema

Los antecedentes de la investigación corresponden a investigaciones anteriores sobre el problema de investigación que se ha abordado a nivel nacional, internacional, regional y local y cuyo fin es llevar a cabo una síntesis conceptual previa de las investigaciones para definir el enfoque metodológico del nuevo estudio. Los antecedentes de la investigación expresan los avances y el estado del conocimiento en una parte determinada de la materia de estudio, que puede ser usado como modelo o referencia para otros trabajos posteriores (Gallardo, 2017). Se precisa a continuación:

2.1.1 A nivel Internacional

Rosiles et al. (2020) llevaron a cabo la investigación titulada "Análisis estadístico entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México". El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de dicha dependencia gubernamental. La investigación, de carácter descriptivo y correlacional, concluyó que existen relaciones entre los factores que evalúan el clima y la satisfacción laboral. Los datos obtenidos proporcionan una base para la implementación de mejoras continuas en el desarrollo organizacional de la institución evaluada. Los resultados indican que el clima laboral en la población estudiada es desfavorable, y se percibe una insatisfacción laboral significativa, particularmente entre las mujeres.

Pedraza (2018) investigó "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano", publicada en la revista Lasallista de Investigación. El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los empleados de organizaciones públicas y privadas. Esta investigación, de enfoque cualitativo, no experimental, transversal y explicativa, encuestó a 133 personas. Los resultados identificaron ocho factores que describen el clima organizacional, confirmando la estructura del modelo de Litwin y Stringer, mientras que para la satisfacción laboral se confirmó la teoría de Warr, Cook y Wall. La confiabilidad fue del 0.70 según el alfa de Cronbach. Se concluyó que tres dimensiones del clima organizacional tienen relaciones significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica útil para la gestión del capital humano.

Montoya et al. (2016) realizaron un estudio titulado "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena". El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes y administrativos de una institución de educación superior en Chillán, Chile. Este estudio cuantitativo y correlacional concluyó que un clima organizacional favorable está asociado con mayores niveles de satisfacción laboral.

Manosalvas et al. (2016) tuvieron como punto de partida el estudio titulado "El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación". Este trabajo tiene como principal objetivo el análisis de la relación entre ambos

constructos en una empresa del sector salud. En este artículo se utilizaron análisis factoriales confirmatorios y ecuaciones estructurales, mediante los cuales se validaron los instrumentos utilizados en el estudio, contrastando los resultados con los que se habían obtenido en un trabajo previo. Luego de los análisis, si bien algunos modelos no obtuvieron resultados satisfactorios, los resultados generales indicaron que se producía una relación significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

Contreras et al. (2015) en su estudio "Clima, ambiente y satisfacción laboral: Un desafío para la enfermería", publicado en la Revista Cubana de Enfermería, analizaron la relación entre estos conceptos en el ámbito de la enfermería. Concluyeron que el clima y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Factores como los años de experiencia y el estilo de liderazgo influyen en la satisfacción laboral. Las herramientas para medir estos conceptos son válidas y confiables, aunque se recomienda profundizar en el análisis de las necesidades específicas de los grupos evaluados para mejorar la calidad del empleo en la enfermería en Latinoamérica.

2.1.2 A Nivel Nacional

Sánchez (2020) realizó la investigación "Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier – Tarapoto, 2019", como tesis en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en esta empresa, y los resultados mostraron una correlación positiva alta (0.76), lo que indica que un 76% del clima laboral se relaciona directamente con la productividad.

Boada (2019) en su investigación "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en Perú", realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, encontró una correlación moderada entre satisfacción laboral y desempeño ($r=0.52$), basándose en un análisis descriptivo-correlacional.

Criollo (2019) sustentó la tesis "Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019" en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. La investigación, cuantitativa y correlacional, concluyó que existe una relación altamente significativa ($r=0.469$, $p<0.05$) entre el clima y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de SEGAT.

Luza (2017) en su investigación "El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa en instituciones educativas de Lima", concluyó que el clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa, con un nivel de predicción del 91.5% sobre esta última variable.

Chiroque y Piscoya (2013) realizaron una revisión de la literatura sobre "Satisfacción laboral y productividad laboral" en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluyeron que la relación interpersonal entre líderes y empleados es un factor clave en la satisfacción y productividad laboral, más allá de la remuneración u otros beneficios.

2.1.3 A Nivel Regional

Diego (2019) investigó "Clima institucional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N° 31501 Sebastián Lorente, Huancayo – 2015". Esta investigación concluyó que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación de r=-0.76, lo que indica que, a menor clima institucional, mayor es el nivel de estrés.

Escobar (2019) en su investigación "Estrés y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más", encontró una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se destacó que un bajo nivel de estrés correlaciona con una mayor satisfacción laboral entre los acompañantes técnicos.

Cahuana (2018) investigó la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Pisco, encontrando una correlación moderada (r=0.54) entre ambas variables.

Chicmana (2018) investigó "Liderazgo de los directores y satisfacción laboral en docentes del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica". Su investigación concluyó que existe una correlación positiva alta (r=0.753) entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes.

2.1.4 A Nivel Local

En la búsqueda realizada en bases de datos académicas como Scielo, Google Académico, en las bibliotecas de la localidad y repositorios universitarios como Alicia

Concytec, no se encontraron estudios previos sobre el clima y la satisfacción laboral en la provincia de Churcampa.

2.2. Bases Teóricas

Para Gallardo (2017) las bases teóricas implican un examen exhaustivo de los fundamentos teóricos, jurídicos y conceptuales que sustentan el problema de investigación, incluyendo definiciones, enfoques y proposiciones clave. Para su elaboración, el problema debe situarse dentro de un enfoque teórico específico, la teoría debe ser relevante para el objeto de estudio y deben examinarse las posturas de diversos autores sobre el tema de estudio. Por último, se adopta una posición teórica justificada, que servirá de base para futuras investigaciones. Comprende las siguientes variables:

2.2.1. Clima Laboral

El término clima laboral se emplea para describir el comportamiento dentro de las organizaciones, tal como lo definen diversos académicos y expertos en la materia. Hall (1996) lo describe como un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y que influyen en su comportamiento.

Es esencial comprender qué se entiende por ambiente de trabajo. Hodgetts y Altman (1985) lo definen como un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los empleados, las cuales sirven como fuerza principal para influir en su conducta. Estas características incluyen la estructura, las descripciones de puestos, las normas de desempeño, la remuneración, el tipo de liderazgo, el apoyo y los valores laborales (p. 376).

En este sentido, el clima laboral abarca aspectos del ambiente que los empleados perciben y que influyen en su conducta cotidiana. Rodríguez (1999) define el clima laboral como "las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al entorno físico, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales que afectan dicho trabajo" (p. 159). Así, el clima laboral está constituido por la manera en que los trabajadores observan su ambiente y las interacciones humanas dentro de las organizaciones, lo cual puede contribuir o afectar su desarrollo laboral.

Brunet (1987) señala que el comportamiento de una persona en el trabajo no solo depende de sus características personales, sino también de cómo percibe su clima laboral y los componentes de la organización (p. 11). Por tanto, el clima laboral se configura a

partir de las percepciones de los trabajadores sobre el ambiente organizacional, incluye tantos aspectos físicos como las relaciones interpersonales.

Medir el clima organizacional puede resultar complejo, ya que no siempre es claro si los empleados lo evalúan en función de sus opiniones personales o de las características objetivas de la organización. Durante períodos de recesión económica, por ejemplo, los empleados tienden a adoptar una visión más conservadora de su organización y, en muchos casos, se sienten afortunados por mantener su empleo (Brunet, 1987, p. 16).

La importancia del clima organizacional radica en que toda organización ha de constituir un espacio en el que los trabajadores se sientan motivados y satisfechos para alcanzar los objetivos de la organización. En realidad, múltiples trabajadores se desenvuelven en un ambiente hostil. Tal realidad puede ser provocada por diferentes factores. Para Alves (2000), una buena comunicación, el respeto, el compromiso, un ambiente amistoso y la satisfacción son factores determinantes para lograr el clima laboral, el cual a su vez incrementa la productividad y el rendimiento.

El clima laboral es el entorno de los trabajadores donde se ponen de manifiesto las competencias y los problemas que les afectan, lo que puede influir en su productividad. Maish (2004) sostiene que se puede poner de manifiesto en la evaluación del clima laboral la problemática de la organización en lo que consideramos la gestión de recursos humanos, quienes pueden facilitar o poner trabas a la productividad.

Brunet (1987, p. 20) añade la idea de que el clima de trabajo de un grupo o equipo, es un reflejo de los valores, actitudes y creencias de cada uno de los miembros de la organización. Esto es interesante para los administradores, porque les permite que reconozcan situaciones como el conflicto, el estrés o la insatisfacción, que hacen que sus miembros desarrollen actitudes negativas en relación a la organización, y les da la oportunidad de implementar cambios o anticipar problemas. Para Brunet, el clima de trabajo de una organización es la suma de los climas de trabajo de sus departamentos.

Por otra parte, Morse y Reimer (1956), citados por Bordas (2016), lo contrastan con un estudio de cuatro divisiones de una gran empresa, donde la falta de participación en la toma de decisiones hace disminuir la lealtad, el compromiso y el interés de los trabajadores.

Bordas (2016) define el clima laboral como el conjunto de aspectos tangibles e intangibles presentes en una organización que afectan las actitudes, la motivación y el

comportamiento de sus miembros, y, por ende, su desempeño. El clima puede medirse a través de percepciones y descripciones de los empleados, así como mediante observaciones y otras mediciones objetivas. A pesar de reflejar el estado actual de la organización, el clima laboral puede cambiar, siendo los líderes organizacionales los principales agentes de ese cambio.

Entonces, el clima laboral es la percepción que los miembros de una organización tienen sobre su entorno laboral, y afecta directamente su satisfacción, compromiso, productividad, eficiencia y desempeño.

Para realizar un análisis adecuado del clima laboral, se han identificado diversas dimensiones propuestas por autores como Litwing y Stringer (1968), Campbell et al. (1970), Pritchard y Karasick (1973), Moos et al. (1974), Likert (1976), y Koys y DeCottis (1991). A partir de estas bases, Bordas Martínez (2016) ha propuesto ocho dimensiones principales para medir el clima laboral, que se detallan a continuación:

Autoestima. Se refiere al grado en que los miembros de la organización sienten que pueden tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma, sin necesidad de consultar cada paso con sus superiores. Se valora la promoción de la autosuficiencia y la iniciativa individual.

Cooperación y Apoyo. Mide la percepción de los empleados sobre el ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo mutuo dentro de la organización, y cómo estos factores contribuyen a su desarrollo.

Reconocimiento. Evalúa si los miembros de la organización perciben que su trabajo y contribuciones son adecuadamente valorados y reconocidos.

Organización y Estructura. Grado en que los empleados perciben que los procesos de trabajo son eficientes, claros y organizados, sin excesivas barreras burocráticas.

Innovación. Mide la percepción sobre la apertura de la organización a nuevas ideas, métodos y procedimientos, así como la receptividad ante el cambio y la aceptación de los riesgos asociados a la innovación.

Transparencia y Equidad. Refleja el grado en que las prácticas y políticas organizacionales son vistas como claras y justas, sin arbitrariedades, particularmente en cuanto a la evaluación del desempeño y las oportunidades de promoción.

Motivación. Mide el énfasis que pone la organización en motivar el buen desempeño y la producción destacada, promoviendo el compromiso y la implicación de los empleados con su trabajo.

Liderazgo. Se refiere a la percepción que los empleados tienen de sus líderes, su comportamiento y estilo de relación con el equipo de trabajo.

Por otro lado, Palma (2004) propone las siguientes dimensiones adicionales para una medición más precisa del clima laboral:

Autorrealización. Mide la percepción de los empleados sobre cómo el ambiente laboral favorece su desarrollo personal y profesional, en relación con las tareas que desempeñan y con una proyección a futuro.

Involucramiento Laboral. Evalúa el grado de identificación de los empleados con los valores organizacionales y su compromiso con el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la organización.

Supervisión. Mide la percepción de los empleados sobre la funcionalidad y el apoyo de sus superiores en las actividades laborales, valorando la relación de supervisión como un medio de orientación y apoyo en el desempeño diario.

Comunicación. Evalúa el grado de fluidez, claridad y precisión de la información dentro de la organización, tanto en el funcionamiento interno como en la atención a clientes y usuarios.

Condiciones Laborales. Mide el reconocimiento de los empleados sobre si la organización proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para cumplir con las tareas asignadas.

Nuestra investigación se centrará en el análisis del clima laboral basándonos en las dimensiones propuestas por Palma (2004). Aplicaremos una encuesta de 50 ítems que permitirá clarificar y medir adecuadamente esta variable en la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, en la región de Huancavelica.

Según Chiavenato (2017), el clima laboral es "el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrollan las actividades laborales; influye en la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores y en la efectividad organizacional" (p. 105). A su vez, García (2020) destaca que el clima laboral "se refiere a la percepción colectiva de las

políticas, prácticas y procedimientos que son fomentados en una organización, influyendo directamente en el comportamiento y satisfacción de los empleados" (p. 67).

El clima laboral hace referencia al lugar de trabajo como el entorno que las personas que trabajan en él perciben y está influenciado por factores como la comunicación, la forma de relacionarse entre colegas, las condiciones sociales y físicas del lugar de trabajo. Esta percepción del entorno laboral influye a su vez en las variables de la motivación, el bienestar y la productividad de las personas empleadas.

Dimensiones del Clima Laboral

Comunicación Interna. La comunicación interna es fundamental para asegurar que las personas pertenecientes a la organización sean coherentes con sus objetivos y sus estrategias. Un intercambio de información claro y eficaz mejora el trabajo entre las personas, así como la cohesión en el trabajo. Para Robbins y Judge (2018) "la comunicación interna eficaz crea un entorno de trabajo en el cual las personas se sienten informadas y valoradas, lo que también es un aspecto fundamental para asegurar el compromiso y la satisfacción en el trabajo" (p. 45).

Relaciones Interpersonales. El tipo de relaciones interpersonales que tienen lugar en el interior de la organización constituye un elemento de suma importancia para asegurarse un ambiente de trabajo positivo. Según Davis y Newstrom (2020) "el grado de calidad de las relaciones interpersonales entre los colegas y entre las partes con facultades de supervisión determina el grado de cohesión del equipo y el grado de satisfacción en el trabajo de las personas" (p. 92). La interacción social entre las personas en el trabajo, acompañada de una interacción basada en el respeto y la cooperación, hace que la interacción en el trabajo sea más saludable.

Condiciones de Trabajo. Las condiciones de trabajo, ya sean las condiciones personales (físicas y emocionales) de los empleados, influye a la hora de recibir las experiencias de clima laboral. Pérez (2019) señala que "las condiciones de trabajo (los espacios físicos, los recursos disponibles y el ambiente psicológico en el que una persona trabaja) afectan el grado de satisfacción y de rendimiento" (p. 123).

Teorías Sobre Clima Laboral. Existen varias teorías relevantes sobre el clima laboral que han sido propuestas por autores destacados. A continuación, se presentan algunas de las más influyentes:

Teoría de Litwin y Stringer. (1968). Estos autores fueron pioneros en conceptualizar el clima laboral desde una perspectiva perceptual. Según ellos, el clima es un conjunto de características del entorno de trabajo que pueden ser medidas a través de la percepción directa o indirecta de los empleados que trabajan en dicho entorno. Estas características influyen en el comportamiento y la motivación de los trabajadores dentro de la organización (García, 2017).

Teoría de Rensis Likert. Según la teoría del clima organizacional de Likert, citada por García (2017), la percepción del clima organizacional se ve influida por tres tipos de variables. Primero, las variables causales, que incluyen aspectos como la estructura de la organización, su administración, reglas y normas, y la toma de decisiones. Segundo, las variables intervinientes, que abarcan elementos como la motivación, las actitudes y la comunicación dentro de la organización. Finalmente, las variables finales, que dependen de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas. Estas tres variables son clave para entender cómo los miembros de una organización perciben el clima laboral. Likert sostiene que es más importante centrarse en la percepción del clima organizacional que en el clima en sí, ya que los comportamientos y actitudes de los empleados dependen de su interpretación subjetiva de la situación, más que de una realidad objetiva.

La teoría de Likert estructura el clima organizacional a través de tres tipos de variables: causales, intervinientes y motivacionales.

Importancia del Clima Laboral. El clima laboral es fundamental para el bienestar del trabajador dentro de una organización. Como lo menciona Dessler (1999), citado por García Reyes (2017), el empleado no es una entidad aislada dentro de la organización; lleva consigo ideas preconcebidas sobre sí mismo, su valor, lo que merece recibir y sus capacidades. Estas ideas interactúan con diversos factores del ambiente laboral, como el liderazgo del supervisor, la estructura de la empresa y las opiniones del equipo de trabajo. Esta interacción determina la percepción del empleado sobre su trabajo y su entorno.

Dessler señala que "el desempeño de una persona no solo se rige por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas del clima en que trabaja" (p. 53). En este sentido, el clima laboral es un indicador valioso para estudiar los

aspectos concretos de una organización, ya que permite realizar diagnósticos precisos que facilitan la toma de decisiones anticipadas o la implementación de acciones correctivas que optimicen los resultados de la organización.

2.2.2. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas de mayor interés en el campo de la Psicología Industrial y Organizacional, ya que está estrechamente vinculada con la satisfacción personal. Boada y Tous, citados por Chiang et al. (2010, p. 151), señalan que "la satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un tema central en la investigación organizacional". Esto implica que la satisfacción laboral no solo influye en el bienestar de los empleados, sino que también impacta en el logro de los objetivos institucionales y, en consecuencia, en los objetivos individuales.

La satisfacción laboral es un aspecto clave dentro de la calidad de vida laboral, y ha captado la atención de los trabajadores que buscan bienestar en sus empleos, como afirman Aldag y Brief (1975). A pesar de ello, según Schneider, citado por Chiang et al. (2010), no existen teorías comprehensivas que expliquen de manera definitiva los factores que determinan la satisfacción en el trabajo, aunque la teoría de la equidad ofrece una explicación clara sobre las condiciones que generan insatisfacción. La confusión conceptual entre motivación y satisfacción laboral se debe a la diversidad de variables involucradas y a la proliferación de formas de medición.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005) definen la satisfacción en el trabajo como "la actitud general de una persona hacia su trabajo". Aquellos empleados con altos niveles de satisfacción tienden a tener una actitud positiva, mientras que los insatisfechos manifiestan actitudes negativas. Generalmente, cuando se habla de las actitudes de los empleados, se hace referencia a su satisfacción en el trabajo. Por tanto, a mayor satisfacción, la actitud de los empleados es más favorable, y a mayor insatisfacción, se genera una actitud negativa, lo que puede ser perjudicial para los intereses de cualquier organización, ya sea empresarial o gubernamental.

La satisfacción laboral está relacionada con diversos factores, entre ellos la productividad: a mayor satisfacción, mayor es la productividad de los empleados. Además, se vincula con el ausentismo laboral y la rotación de personal. Un alto nivel de

rotación, en muchas ocasiones, es consecuencia de la insatisfacción laboral, lo que a su vez afecta negativamente a la estabilidad organizacional.

Thomas et al. (s.f.) citados por Rosiles et al. (2020), afirman que "la satisfacción laboral indica que los empleados satisfechos desean seguir formando parte de la organización, mientras que los insatisfechos muestran un menor rendimiento e intenciones de abandonar la organización" (p. 88). Por lo tanto, cuando aumenta la insatisfacción, es más probable que ocurra la rotación de personal y se pierda talento valioso.

Pedraza (2018, p. 92) refuerza esta idea al señalar que "la satisfacción laboral es una variable relevante en el estudio de las organizaciones, ya que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo". En este sentido, la satisfacción laboral es un indicador clave del bienestar de los trabajadores y, al medirla, se pueden tomar decisiones que impacten en la gestión del capital intelectual de la empresa.

Tabla 1

Satisfacción laboral en la gestión del capital humano.

Descripción Conceptual	Fuente
La satisfacción laboral representa un estado emocional positivo o placentero que surge de la percepción subjetiva que los empleados desarrollan a partir de sus experiencias laborales.	Locke (1976)
Se manifiesta como una actitud del empleado hacia su trabajo, resultado de un juicio evaluativo basado en las experiencias pasadas y presentes que ha vivido en su entorno laboral.	Sundstorm (1986)
Este proceso implica un nivel gradual de experimentación emocional, donde el empleado puede desarrollar sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo, según su vivencia personal.	Shermerhom, Hunt y Osborn (1987)
La satisfacción laboral también implica una correspondencia entre lo que el empleado desea obtener de su trabajo y lo que percibe que este realmente le ofrece.	Rice, Gentile y McFarlin (1991)
Es, en esencia, una reacción afectiva que se genera cuando el trabajador compara los resultados obtenidos en su empleo con los que considera deseados, anticipados o merecidos.	Oshagbemi (1999)

La satisfacción laboral se configura como un conjunto de sentimientos, tanto favorables como desfavorables, que los empleados desarrollan en relación a su entorno laboral.	Davis y Newstrom (2007)

Nota. Extraído de (Pedraza, el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, 2018, p. 92)

Como se puede observar en la tabla anterior, la satisfacción laboral se asocia con actitudes positivas dentro de la organización, que resultan de la percepción que los individuos tienen respecto a su entorno laboral. Además, implica el nivel de experimentación emocional que los empleados viven en su lugar de trabajo, y también se manifiesta como una reacción favorable o desfavorable hacia su labor, con sentimientos tanto positivos como negativos que pueden impactar, para bien o para mal, la productividad de la organización.

"La satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que se refiere a una serie de sentimientos positivos que un trabajador experimenta en relación con su trabajo", según Caballero (citado por Montoya et al., 2016, p. 8). A partir de esta definición, podemos deducir que la satisfacción laboral es el conjunto de emociones que los colaboradores desarrollan en relación con su lugar de trabajo. Estos sentimientos, si son favorables, pueden contribuir al desarrollo de la organización; en caso contrario, podrían perjudicar los intereses de la misma.

En cuanto a las actitudes relacionadas con la satisfacción laboral, se define como un conjunto de actitudes que una persona desarrolla en torno a su situación de trabajo, ya sea hacia el trabajo en su conjunto o hacia aspectos específicos del mismo. De este modo, la satisfacción laboral se convierte en un concepto integrador que engloba las actitudes de los individuos hacia diferentes facetas de su labor (Bravo et al., 1996).

Esto sugiere que la satisfacción laboral abarca las acciones y actitudes que los empleados desarrollan con respecto a su trabajo, ya sea de manera global o parcial, y hacia diversos aspectos de sus funciones.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la calidad de vida de los colaboradores dentro de una organización y depende de las actitudes que se manifiestan en el entorno laboral. Estas actitudes, favorables o desfavorables, están influenciadas por las experiencias que el trabajador ha vivido durante su permanencia en la organización. Estas experiencias muchas veces llevan al empleado a comprometerse con los objetivos

de la empresa, priorizando los objetivos organizacionales sobre los individuales, lo que contribuye al aumento de la productividad.

La satisfacción laboral puede entenderse como el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de una persona (Locke, 1976).

Davis y Newstrom (1993) señalan que la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o malestar ("disfruto hacer diversas tareas") que se diferencia de los pensamientos objetivos ("mi trabajo es complejo") y de las intenciones conductuales ("planeo dejar este trabajo en tres meses"). Estos tres componentes ayudan a los gerentes a comprender mejor las reacciones de los empleados hacia su trabajo y a predecir su comportamiento futuro.

Por otro lado, Palma (2005, citado en Vereau, 2018) considera que "la satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo basada en los valores y la información adquirida a través de la experiencia laboral".

Para llevar a cabo un adecuado estudio de la satisfacción laboral, es fundamental analizar las dimensiones o componentes que permiten medir esta variable. Con este propósito, resulta útil citar a algunos autores y estudios relevantes que abordan estas consideraciones, como se muestra en la tabla.

Tabla 2

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según autores

Autores	Dimensiones consideradas
Herberg	• Motivación • Higiene
Vroom	• Planes de la compañía y dirección • Oportunidades de promoción • Contenido del trabajo • Supervisión • Recompensas económicas • Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo
Locke	• Satisfacción con el trabajo • Satisfacción con el salario • Satisfacción con la promoción • Satisfacción con el reconocimiento • Satisfacción con los beneficios • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con los compañeros • Satisfacción con la compañía y la dirección
Meliá y Peiró	• Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con la participación • Satisfacción con las prestaciones recibidas • Satisfacción intrínseca del trabajo • Satisfacción con el ambiente físico de trabajo
Chiang Vega	• Satisfacción con los superiores, gerencia o autoridad • Satisfacción con el contenido del trabajo • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con las compensaciones • Satisfacción con las políticas de le empresa • Satisfacción con los compañeros y las relaciones humanas y sociales • Satisfacción con la participación y autonomía • Satisfacción con las oportunidades de promoción • Satisfacción con el desarrollo personal • Satisfacción con la organización o grupo de trabajo
Palma	• Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos

Nota: Extraído de (García, 2017, p. 69) de trabajo "Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima"

Palma (2005) citado por Cahuana (2018) cuatro dimensiones:

- Significación de tareas
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos. (pp. 59-60)

Para el presente estudio, tomaremos como referencia lo señalado por Palma, citado por Cahuana (2018). A continuación, describimos las dimensiones clave:

Significación de Tareas. Esta dimensión se refiere al impacto que el puesto tiene en la vida o el trabajo de otras personas dentro de la organización. En el caso del educador, mide el grado de satisfacción del estudiante con la enseñanza. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Condiciones de Trabajo. Se refiere al entorno en el que se desarrolla la labor, abarcando aspectos como el ambiente, los horarios, el tiempo de trabajo, así como los recursos materiales, equipos, infraestructura y la organización del espacio laboral. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Reconocimiento Personal. Esta dimensión evalúa el valor de reconocer los logros y errores, tanto propios como ajenos, en un entorno de trabajo colaborativo. Se enfoca en la relación horizontal entre colegas y estudiantes, reduciendo las distancias entre ellos. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

Beneficios Económicos. Hace referencia a la ganancia que se obtiene de una actividad económica, la cual puede ser medida tanto en términos materiales como monetarios. (Palma, citado por Cahuana, 2018)

> Según Locke (1976), la satisfacción laboral es "un estado emocional positivo o placentero que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales" (p. 1300). Por otro lado, Robbins y Judge (2018) la definen como "una actitud general del trabajador hacia su empleo, la cual refleja el grado de satisfacción o insatisfacción que experimenta frente a diversos aspectos del mismo" (p. 75).

La satisfacción laboral es un constructo que refleja el grado en que los empleados se sienten realizados y contentos con su trabajo, incluyendo sus tareas, relaciones interpersonales y compensación. Esta variable es fundamental en el estudio del comportamiento organizacional, ya que tiene un impacto directo en la motivación, el rendimiento y la retención de empleados.

Dimensiones. de la Satisfacción Laboral

Satisfacción con las Tareas. La satisfacción con las tareas laborales se refiere a cómo los empleados perciben sus responsabilidades y el contenido de su trabajo. Según Hackman y Oldham (1976), "cuando las tareas son significativas y retadoras, los empleados suelen experimentar una mayor satisfacción con su trabajo, lo que a su vez incrementa su motivación y productividad" (p. 256). Un trabajo que permite autonomía y oportunidades de desarrollo personal genera un mayor nivel de satisfacción.

***Relación con Compañeros y Superiores*.** Las relaciones interpersonales son fundamentales para un entorno de trabajo saludable. Davis y Newstrom (2020) señalan que "la calidad de las relaciones con los colegas y los superiores tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, ya que un ambiente de cooperación y apoyo mejora el bienestar emocional de los empleados" (p. 96). Un clima de confianza y respeto entre compañeros y jefes fomenta una mayor satisfacción.

***Compensación y Beneficios*.** La compensación económica y los beneficios adicionales son un factor importante en la percepción de justicia y satisfacción en el trabajo. Robbins y Judge (2018) explican que "la satisfacción con la compensación no solo incluye el salario, sino también los beneficios no económicos como seguros, tiempo libre, y oportunidades de desarrollo" (p. 83). Una compensación justa y competitiva contribuye a la retención y motivación del personal.

2.3. Definición de Términos Básicos

Según Gallardo (2027) definir los términos básicos implica dar significados precisos a conceptos, expresiones o variables clave dentro del contexto del estudio, garantizando así la claridad del problema y los objetivos de la investigación. La definición de términos básicos es fundamental para el desarrollo del marco conceptual y se divide en definiciones conceptuales y operacionales, según Sánchez (1998). Las definiciones conceptuales, también conocidas como definiciones constitutivas, se obtienen de libros o diccionarios especializados. Por otro lado, las definiciones

operacionales especifican los pasos necesarios para medir el constructo o variable. Defining basic terms entails giving precise meanings to key concepts, expressions, or variables within the study's context, thereby ensuring clarity in the research problem and objectives (Arias, 2006, p. 108). Entre ellos tenemos:

Autorrealización. Se refiere a la percepción del trabajador respecto a las oportunidades que el entorno laboral ofrece para su desarrollo personal y profesional, vinculado a las tareas realizadas y con una perspectiva de futuro.

Beneficios Económicos. Se define como la disposición del trabajador a realizar su labor en función de los aspectos remunerativos o incentivos económicos que resultan de su esfuerzo en las tareas asignadas.

Clima Laboral. Se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o características relativamente permanentes de un entorno de trabajo específico, percibidas o experimentadas por las personas en la organización, que influyen en su conducta.

Comunicación. Es la percepción del grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relevante para el funcionamiento interno de la empresa y la atención a usuarios o clientes.

Condiciones Laborales, Se refiere a la provisión por parte de la institución de los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Condiciones de Trabajo. Incluye todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud del trabajador, no solo el salario, sino también el entorno físico, los equipos, instalaciones y útiles del centro de trabajo.

Desempeño Laboral. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos, y se considera una estrategia individual para alcanzarlos.

Estrés Laboral. Es una respuesta adaptativa del organismo que inicialmente ayuda a responder de manera más rápida y eficaz a situaciones que lo requieren, preparando al cuerpo para un sobreesfuerzo y procesando más información sobre el problema para actuar de forma decidida.

Involucramiento Laboral. Se refiere a la identificación con los valores organizacionales y el compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Reconocimiento Personal y/o Social. Es la tendencia a evaluar el trabajo en función del reconocimiento propio o el de otras personas asociadas al trabajo, considerando los logros alcanzados o el impacto de estos en resultados indirectos.

Satisfacción Laboral. Es la tendencia relativamente estable del trabajador hacia su trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Significación de la Tarea. Se refiere a la disposición hacia el trabajo en función de las atribuciones asociadas con el mismo, como el sentido de esfuerzo, realización, equidad y contribución material.

Supervisión. Se evalúa la funcionalidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en términos de apoyo y orientación para las tareas que forman parte del desempeño diario.

2.4. Formulación de Hipótesis

Una hipótesis es un enunciado conjetural sobre la relación entre dos o más variables (Kerlinger, 2008). Su importancia radica en que se derivan de las teorías empleadas en la investigación o de otras hipótesis previas. Además, las hipótesis pueden ser sometidas a verificación empírica, y juegan un papel crucial en la ciencia al permitir la explicación de fenómenos. Para Bernal (2017) la formulación de hipótesis es fundamental en la investigación científica permite responder al problema de estudio y operacionalizar los objetivos, sobre todo en las investigaciones que pretenden demostrar relaciones causa-efecto entre variables. Todos los proyectos requieren preguntas de investigación, sólo los que evalúan relaciones requieren hipótesis.

Las hipótesis de investigación son enunciados proposicionales que establecen la relación entre las variables de estudio y deben cumplir con las siguientes características: a) deben estar definidas en una realidad cognoscible; b) las variables involucradas deben ser lo más concretas posible; c) debe existir una relación lógica entre las variables; d) el proceso de medición de las variables debe ser factible; y e) deben existir técnicas adecuadas para probar la hipótesis (Hernández et al., 2014).

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

2.5. Variables, Dimensiones e Indicadores

Una variable es una característica, atributo o propiedad que varía entre individuos o grupos y se utiliza para formular hipótesis. Las dimensiones de una variable denotan los distintos aspectos o facetas que pueden medirse en un estudio. Los indicadores son criterios o parámetros específicos que permiten cuantificar esas dimensiones.

2.5.1. Operacionalización de Variables de Estudio

La operacionalización de variables es el proceso de transformar conceptos abstractos en términos concretos, medibles y observables mediante dimensiones e indicadores. Se divide en tres etapas: la definición conceptual, que establece el significado teórico de la variable; la definición real, que identifica sus dimensiones; y la definición operativa, que especifica los indicadores y los métodos de medición. Este proceso permite asignar valores a las variables en función de su nivel de medición, lo que facilita el análisis estadístico de los datos. (Arias, 2012)

2.6. Operacionalización de Variables de Estudio

Título: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 **Clima laboral**	Es el conjunto de características que definen a una organización y que perduran en el tiempo, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Según Chiavenato (2009), se refiere a la calidad de las características ambientales percibidas por los empleados, mientras que Robbins y Judge (2013) lo describen como un ambiente psicológico resultante de las políticas y prácticas organizacionales.	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el clima laboral entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, evaluando las dimensiones de comunicación interna, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.	Comunicación interna	Claridad en la transmisión de información. Canales de comunicación efectivos. Transparencia en la información.	**Ordinal** **Escala de Likert** 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones interpersonales	Apoyo y colaboración entre colegas Confianza mutua Resolución de conflictos	
			Condiciones de trabajo	Espacio físico adecuado Carga laboral Seguridad en el trabajo	
Variable 2 **Satisfacción laboral**	Es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo". Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características".	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el grado de satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, evaluando las dimensiones de satisfacción con las tareas, relaciones con compañeros y superiores, y compensación y beneficios.	Satisfacción con las tareas	Claridad en la asignación de tareas Adecuación del nivel de complejidad de las tareas Sentido de logro en la ejecución de las tareas	
			Relaciones con compañeros y superiores	Apoyo recibido de los compañeros. Relación de confianza con los superiores Colaboración en la resolución de problemas laborales.	
			Compensación y beneficios	Satisfacción con el salario. Percepción de equidad en la compensación Acceso a beneficios adicionales	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de investigación organiza y sistematiza el conocimiento mediante métodos y técnicas que transforman las ideas en realidad. Un método es un conjunto de pasos para obtener conocimiento, mientras que una técnica es una herramienta específica que lo apoya, como en la investigación de campo o la documentación. La metodología estructura la lógica de una disciplina y orienta la selección del método adecuado para responder a las preguntas científicas, garantizando el rigor y la validez de la investigación (Baena,2017), comprende:

3.1. Tipo de Investigación

Por la naturaleza del problema de estudio, la investigación fue de tipo básica. Este nivel de estudio se centró en la generación de conocimiento teórico sin un propósito práctico inmediato, orientándose a ampliar el entendimiento de los fenómenos analizados mediante el desarrollo de teorías y principios de carácter universal.

Sobre esta base, Hernández-Sampieri et al. (2014) manifestaron que la investigación básica se concentra en "obtener conocimientos sobre los principios subyacentes a los fenómenos, sin la intención directa de aplicarlos a situaciones específicas" (p. 70). En esa misma línea, Tamayo y Tamayo (2004) señalaron que este tipo de indagación "tiene como objetivo aumentar el cuerpo de conocimiento científico, sin tener en cuenta las aplicaciones prácticas inmediatas de dicho conocimiento" (p. 37). Por consiguiente, el estudio no buscó resolver una problemática técnica concreta en el momento de su ejecución, sino fortalecer el sustento teórico de las variables analizadas.

3.2. Nivel de Investigación Relacional

Por el alcance del problema de estudio, la investigación se desarrolló bajo un nivel descriptivo-correlacional. Este nivel se refirió a aquellos estudios que analizaron la relación entre dos o más variables sin manipularlas, lo cual permitió describir cómo se relacionaron entre sí, sin establecer necesariamente una relación de causalidad.

Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) explicaron que la investigación de este tipo "se interesa por la identificación de relaciones y su grado entre las variables involucradas" (p. 545). Por su parte, Hernández-Sampieri et al. (2014) sostuvieron que este nivel buscó "medir el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (p. 93). En consecuencia, el estudio se limitó a observar y cuantificar el vínculo entre las variables dentro de su entorno natural.

3.3. Métodos de Investigación

La ejecución del estudio se fundamentó en un enfoque metodológico plural. Inicialmente, se aplicaron los métodos analítico y sintético, los cuales permitieron descomponer las variables en sus dimensiones básicas para luego integrarlas en una interpretación global. Para la validación científica, se empleó el método hipotético-deductivo, mediante el cual se contrastaron las premisas teóricas con la realidad empírica, apoyado en la lógica inductiva-deductiva para derivar conclusiones generales a partir de los hallazgos particulares. Finalmente, la investigación se apoyó en los métodos descriptivo y estadístico, herramientas que facilitaron la caracterización de los fenómenos y el procesamiento riguroso de los datos recolectados.

3.3.1. Método General.

En el desarrollo del presente estudio se aplicó como directriz principal el método científico. Esta estrategia se constituyó como la macroestructura orientadora del proceso, permitiendo sistematizar de forma rigurosa cada una de las fases de la indagación. Al respecto, Caballero (2013) sostuvo que este método representa una orientación integral que abstrae diversas actividades esenciales, cuya ejecución es indispensable para que cualquier proceso de exploración adquiera la categoría de investigación científica (p. 81). De este modo, su implementación garantizó que el análisis de las variables se realizara bajo criterios de objetividad y validez académica.

Históricamente en la ciencia ha predominado tres formas de métodos científicos, siendo el primero el baconiano para el cual la generación de conocimiento es mediante el proceso de inducción, el galileano cuya generación del conocimiento es la experimentación y el cartesiano cuya generación del conocimiento es mediante la duda basado en el análisis y síntesis (Bernal, 2010). Con todo ello los métodos de investigación que se usarán son:

3.3.2. Método Analítico.

Durante el proceso investigativo, se aplicó el método analítico con el propósito de desarticular el fenómeno de estudio en sus componentes fundamentales, facilitando así una comprensión profunda de sus elementos integrantes. En este sentido, Sabino (2014) manifestó que el análisis conlleva la fragmentación de una unidad en sus partes constitutivas para examinar sus dinámicas e interacciones internas (p. 120). Complementariamente, Tamayo y Tamayo (2004) indicaron que este procedimiento permite realizar un examen exhaustivo de la estructura y operatividad de un fenómeno a partir de sus partes (p. 42).

Bajo esta lógica, el método permitió descomponer la realidad problemática en segmentos específicos para un análisis detallado, lo que posteriormente posibilitó la síntesis de los hallazgos. Como sostuvo Meléndez (2011), este proceso de reintegración permitió al investigador consolidar los resultados analíticos en proposiciones de carácter general, logrando así una visión holística y científica del problema abordado (p. 55)

3.3.3. Método Sintético.

Como proceso complementario e inverso al análisis, se empleó el método sintético con el objetivo de reintegrar los componentes previamente examinados en una comprensión holística del objeto de estudio. Al respecto, Sabino (2014) sostuvo que esta operación conlleva la reconstrucción de los elementos analizados para restituir el fenómeno en su unidad integral (p. 121).

De manera concordante, Tamayo y Tamayo (2004) añadieron que este procedimiento facilitó la unificación de las partes para consolidar un todo con coherencia y significado científico (p. 43). Por consiguiente, la aplicación de este método permitió al investigador estructurar los hallazgos fragmentados y transformarlos en conclusiones generales que explican la realidad problemática de forma articulada

Método Inductivo-Deductivo. En el desarrollo de la investigación se utilizó el método inductivo-deductivo, el cual articuló la observación de hechos particulares con la aplicación de principios generales. Bajo esta premisa, Hernández-Sampieri et al. (2014) manifestaron que la inducción permite extraer conclusiones universales a partir de la examinación de fenómenos específicos, mientras que la deducción consiste en la aplicación de leyes o teorías preexistentes a casos concretos con el fin de corroborar su vigencia (p. 60). Complementariamente, Blaxter et al. (2010) destacaron que la integración de ambos procesos facilitó la formulación de hipótesis para su posterior contraste mediante la evidencia empírica (p. 64).

La ejecución de este método permitió, en una primera instancia, partir de la observación de situaciones individuales y comportamientos específicos de los trabajadores en su entorno real para, posteriormente, realizar generalizaciones teóricas. En una segunda etapa, el enfoque deductivo posibilitó que, partiendo de teorías generales sobre el clima organizacional, se derivaran explicaciones precisas sobre la satisfacción laboral dentro de la institución (Meléndez, 2011, p. 58). De este modo, la combinación de ambos procesos garantizó la coherencia lógica entre la teoría y la realidad observada.

Método Hipotético-Deductivo. La investigación se guio asimismo por el método hipotético-deductivo, el cual consistió en la formulación de proposiciones tentativas que fueron posteriormente contrastadas mediante la observación sistemática y el análisis de datos. Sobre este procedimiento, Popper (2002) lo describió como un sistema riguroso orientado a la corroboración de hipótesis a través de la deducción y la contrastación empírica (p. 32).

En este mismo sentido, Bunge (2004) sostuvo que este método facilita la derivación de consecuencias lógicas partiendo de una conjetura inicial, para luego determinar su veracidad mediante el examen de la realidad o la experimentación (p. 48). Por lo tanto, la aplicación de este método fue fundamental para someter a prueba las hipótesis planteadas sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, permitiendo validar los resultados obtenidos de manera científica.

3.3.4. Método Descriptivo.

En el desarrollo del estudio se aplicó el método descriptivo, el cual se orientó a la observación y caracterización de los fenómenos en su estado natural, sin la intervención o manipulación por parte del investigador. Bajo esta perspectiva, Salkind

(2010) sostuvo que la finalidad primordial de este enfoque es ofrecer una descripción detallada y exacta de las propiedades inherentes a los sujetos, contextos o eventos analizados (p. 190).

Asimismo, Arias (2012) señaló que este procedimiento facilita la recopilación de información que permite definir con precisión las particularidades y comportamientos de los grupos o fenómenos bajo estudio (p. 24). La implementación de este método fue crucial para identificar el estado actual de las dimensiones del clima organizacional y los niveles de satisfacción de los trabajadores, proporcionando una base sólida para el análisis posterior.

3.3.5. Método Estadístico.

La investigación empleó el método estadístico para el procesamiento y análisis de los datos numéricos recolectados, lo que permitió identificar patrones de comportamiento y tendencias significativas dentro de la muestra. Sobre esta base, Levin y Rubin (2012) manifestaron que la estadística resulta indispensable en el análisis de datos de corte cuantitativo, ya que facilita la síntesis, interpretación y la proyección de resultados a partir de la información obtenida (p. 4).

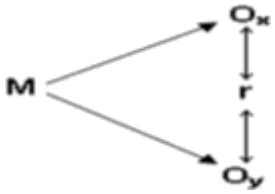
En esa misma línea, Levin y Fox (2014) sostuvieron que la aplicación de procedimientos estadísticos es un factor determinante para la contratación de hipótesis y la obtención de deducciones exactas fundamentadas en la evidencia empírica (p. 18). Por consiguiente, el uso de este método garantizó que el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fuera evaluado mediante herramientas matemáticas, otorgando validez y confiabilidad a las conclusiones del estudio.

3.4. Diseño de la Investigación Correlacional

El estudio se basó en un diseño descriptivo-correlacional, el cual se orientó a caracterizar el vínculo entre las variables dentro de un contexto determinado, sin que existiera intervención o manipulación por parte del investigador. Este diseño tuvo como propósito cuantificar el nivel de asociación entre los fenómenos analizados. Al respecto, Creswell (2014) indicó que en las investigaciones de alcance correlacional se examinan las variables con el fin de identificar su grado de relación o covariación (p. 39).

Por su parte, Bisquerra (2004) sostuvo que este tipo de diseño se enfoca primordialmente en el análisis de la interdependencia entre dos o más variables,

omitiendo la determinación de una relación de causalidad directa (p. 142). Para representar la estructura lógica de este proceso, se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

O_x : Variable 1 (Clima laboral).

O_y : Variable 2 (Satisfacción laboral).

3.5. Población, Muestra, Muestreo

3.5.1 Población

La población del presente estudio estuvo constituida por 60 trabajadores administrativos, considerando tanto al personal nombrado como al contratado, pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Churcampa, en la región de Huancavelica.

En el marco de las investigaciones con enfoque cuantitativo, la población representa el conjunto íntegro de unidades de análisis que poseen rasgos distintivos compartidos. Al respecto, Gonzáles et al. (2018) la definieron como el conglomerado total de elementos, sujetos u objetos determinados por el investigador que presentan propiedades comunes, a partir de los cuales se procederá a la recolección de los datos (p. 99).

Bajo este lineamiento, la población seleccionada se caracterizó y delimitó de acuerdo con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Población Objetivo. Todos los trabajadores administrativos de la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica, que laboraron en 2024.

Población Accesible. Los trabajadores administrativos seleccionados de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

Marco Muestral. Relación de trabajadores de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

Unidad de análisis. Trabajadores de la UGEL Churcampa, Huancavelica, en 2024.

3.5.2 Muestra

La muestra es una parte de la población que comparte características en común y constituye un subconjunto de las unidades que conforman dicha población. Este subconjunto es obtenido mediante un proceso de muestreo para recolectar información, pero es fundamental que las muestras sean representativas (Gonzáles et al., 2018).

En las investigaciones cuantitativas, el factor determinante al evaluar una muestra es su representatividad, es decir, que la muestra debe reflejar las proporciones y atributos de la población en relación con la característica que se está estudiando. Sin embargo, hasta la fecha, no existe un método que garantice completamente estos requisitos.

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicará la siguiente fórmula para poblaciones finitas.

$$n_o = \frac{Z^2 \, x \, N \, x \, P \, x \, Q}{Z^2 x \, P \, x \, P + (N-1) \, E^2}$$

Donde:

N = Población

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

Z = Nivel de significancia

E = Estimación de error

Entonces la muestra calculada fue reemplazando los valores:

$$n_o = \frac{1.96 \; x \; 67 \; x \; 0.5 \; x \; 0.5}{1.96^2 \, x \, 0.5 \, x \, 0.5 + (67-1) \, 0.05^2} = 53$$

Al desarrollar la fórmula, se tuvo el tamaño de la muestra:

$$n_o = 53$$

Para este estudio se seleccionó una muestra conformada de 53 trabajadores.

3.5.3 Muestreo

La investigación empleó un muestreo probabilístico, garantizando que cada integrante de la población tuviera la misma oportunidad de ser incluido en la unidad de análisis. Según la distinción de Polit y Hungler (2000), los métodos probabilísticos se caracterizan porque la probabilidad de selección de cada elemento es conocida de antemano, a diferencia de los modelos no probabilísticos donde la elección depende de criterios no aleatorios del investigador (p. 254).

En este sentido, se aplicó específicamente el muestreo aleatorio simple, dada la accesibilidad y la naturaleza finita de la población. Este procedimiento permitió que la recolección de información se realizara de manera imparcial, asegurando que los resultados obtenidos sobre el clima y la satisfacción laboral fueran un reflejo fiel de la realidad institucional de la UGEL Churcampa.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el desarrollo del estudio, se mantuvo una coherencia metodológica entre las técnicas y los instrumentos, dado que cada procedimiento de recolección requirió una herramienta específica para el registro de la información. Al respecto, Caballero (2014) sostuvo que la selección de una técnica está supeditada a la naturaleza del acercamiento a las unidades de análisis o a la fuente de la cual se pretenden extraer los datos (p. 152).

Para la obtención de los datos relativos a las variables de estudio, se utilizó la encuesta como técnica indirecta de recolección. Este proceso se fundamentó en lo expuesto por Gonzáles et al. (2018), quienes definieron la técnica como el sistema de normativas y protocolos que facultan al investigador para interactuar de manera formal con el sujeto u objeto de estudio, asegurando así la obtención científica de la información (p. 114).

Tabla 3

Técnicas e instrumento utilizados en la investigación

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de encuesta.

Nota: Elaboración propia.

3.6.1. Validez de los Instrumentos

Para el registro de la información, se diseñaron dos cuestionarios orientados a medir las variables de estudio, los cuales fueron sometidos a una evaluación rigurosa mediante el juicio de tres expertos y procesados posteriormente a través del software estadístico SPSS. En este proceso, se priorizó la validez, entendida como la capacidad del instrumento para cuantificar con precisión la variable que pretende examinar.

Sobre este punto, Hernández-Sampieri et al. (2014) manifestaron que la validez conlleva que los datos recolectados por medio de una herramienta sean fielmente representativos de la dimensión de la realidad que se intenta estudiar (p. 200). De manera concordante, Kerlinger y Lee (2002) definieron esta propiedad como el nivel de exactitud con el que un instrumento mide su objeto de interés, asegurando que los hallazgos resulten interpretables dentro del marco conceptual de la investigación (p. 643).

Tabla 4

Resultado de validez de contenido del instrumento por juicio de expertos

Juicio de expertos	Puntaje %	Puntos	Decisión
Experto 1	80	0,8	Significativo
Experto 2	80	0,8	Significativo
Experto 3	96	0,96	Significativo
Promedio de ponderación	85,33	0,85	Excelente validez

Nota: Data del cuestionario de clima laboral y satisfacción laboral por juicio de expertos.

Análisis. En la tabla 3, en el resultado evidencia la validez por juicio de expertos, donde presenta 0,85, se concluye que el cuestionario de clima laboral y satisfacción laboral presenta excelente validez de contenido, entonces el instrumento es aplicable en la recolección de datos de la muestra de investigación.

3.6.2. Confiabilidad de los Instrumentos

El cuestionario validado se sometió a pilotaje aplicando en un grupo ajeno a la muestra, sus resultados de organizan y se procesan con el programa SPSSS para determinar la confiabilidad de los ítems.

La confiabilidad hace referencia a la consistencia o estabilidad de los resultados que un instrumento produce cuando se aplica en repetidas ocasiones bajo las mismas condiciones. Según Bisquerra (2012), un instrumento es confiable si al ser aplicado en

varias ocasiones a un mismo grupo de personas, arroja los mismos resultados, o resultados muy parecidos. Hernández-Sampieri et al. (2014) indican que la confiabilidad se refiere a la precisión del instrumento, es decir, a la capacidad de un instrumento para arrojar resultados consistentes a lo largo del tiempo y en diferentes circunstancias.

Tabla ¡Error! No hay texto con el estilo especificado en el documento.**5**

Resultado de prueba estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,967	36

Nota. Resultados de la prueba de confiabilidad de un 0,967

Análisis. El resultado de alfa de Cronbach, presenta un valor igual a 0,967. Se concluye que el instrumento de clima laboral y satisfacción laboral es de excelente confiabilidad y es aplicable en la investigación. (Ver anexo 5)

3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas empleadas para el tratamiento de la información resultaron fundamentales en este estudio descriptivo-correlacional, ya que permitieron la organización, depuración y presentación sistemática de los datos para dar respuesta a los objetivos planteados. Estos procedimientos abarcaron desde la tabulación inicial y el uso de estadística descriptiva hasta la aplicación de estadística inferencial para determinar el nivel de asociación entre las variables.

Al respecto, Hernández-Sampieri et al. (2014) sostuvieron que el procesamiento de datos constituyó el conjunto de actividades destinadas a preparar la información recolectada para su examen, integrando fases de codificación, tabulación y estructuración de bases de datos (p. 270). Asimismo, destacaron que el análisis propiamente dicho implicó el uso de herramientas estadísticas para detectar patrones, interpretar hallazgos y contrastar las hipótesis de la investigación (p. 272).

Por otra parte, Bisquerra (2012) señaló que este proceso consistió en la ejecución de cálculos y representaciones gráficas orientadas a identificar vínculos entre variables para explicar los fenómenos bajo estudio (p. 185). Bajo esta lógica, se seleccionaron las técnicas estadísticas en estricta correspondencia con el diseño correlacional, asegurando la precisión en la interpretación de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de los resultados de la investigación requiere un tratamiento claro y eficaz de la información para interpretar adecuadamente la realidad estudiada y obtener resultados apropiados. Es fundamental analizar los hechos en tres niveles: visibilidad (datos o fenómenos claramente observables), no visibilidad (elementos ocultos en los datos o relaciones no explícitas detectables con un análisis detallado) e invisibilidad (factores subyacentes como contextos culturales o dinámicas implícitas que influyen indirectamente). Este enfoque, que se apoya en herramientas visuales como las figuras, permite una comprensión global, así como una interpretación profunda y contextualizada de los datos (Baena, 2017), comprende:

4.1. Presentación y Descripción de los Resultados

En la recolección de los datos se emplearon el cuestionario de encuesta de las variables del estudio y se aplicó a 53 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa que corresponde a 100 % de los participantes.

4.2.1. A nivel descriptivo

Los datos recolectados en el cuestionario de la encuesta, se organizó en una matriz de datos, en las tablas de frecuencia para poder analizar e interpretar los resultados. Que a continuación se presenta:

Tabla 6

Resultado entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

		Satisfación_laboral				Total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	
Clima_laboral	Desfavorable	1,9%	1,9%	5,7%		9,4%
	Neutral		7,5%	71,7%	9,4%	88,7%
	Favorable			1,9%		1,9%
Total		1,9%	9,4%	79,2%	9,4%	100,0%

Nota. Data del cuestionario sobre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores.

Análisis. En la tabla 5, muestra los resultados sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Según los datos, el 88,7% de los encuestados consideran que el clima laboral es neutral, es decir ni favorable ni desfavorable. Asimismo, se observa que el 79,2% de los encuestados perciben su satisfacción laboral como neutral, es decir, ni satisfechos ni insatisfechos.

Estos resultados sugieren que un clima laboral favorable puede contribuir a una mayor satisfacción laboral entre los servidores. De manera similar, ambientes laborales desfavorables tienden a generar insatisfacción o actitudes neutrales hacia el trabajo. Esto ponen de manifiesto la importancia de fortalecer el clima laboral como un factor clave para mejorar la percepción de satisfacción laboral en los servidores.

Tabla 7

Resultado entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

		Satisfación_con_el_trabajo			
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Total
Clima_laboral	**Desfavorable**	1,9%	5,7%	1,9%	9,4%
	Neutral	7,5%	73,6%	7,5%	88,7%
	Favorable		1,9%		1,9%
Total		9,4%	81,1%	9,4%	100,0%

Nota: Data del cuestionario sobre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores.

Análisis. En la tabla 6, presenta los resultados sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Según los datos, el 88,7% de los encuestados consideran que el clima laboral es neutral, es decir, ni favorable ni desfavorable. Por otro lado, el 81,1% de los encuestados manifiestan estar insatisfechos con su trabajo.

Estos resultados indican que un clima laboral favorables podría incluir positivamente en la satisfacción con el trabajo de los servidores. En contraste, los ambientes laborales desfavorables tienden a generar insatisfacción en el desempeño y actitudes hacia el trabajo. Esto resalta la importancia de implementar estrategias para manejar el clima laboral como un medio para incrementar la satisfacción de los servidores con sus actividades laborales.

Tabla 8

Resultado entre clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

		Relaciones_con_los compañeros_y_superiores				Total
		Muy insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho	
Clima_laboral	Desfavorable	1,9%	5,7%	1,9%		9,4%
	Neutral		49,1%	34,0%	5,7%	88,7%
	Favorable		1,9%			1,9%
Total		1,9%	56,6%	35,8%	5,7%	100,0%

Nota: Data del cuestionario sobre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores

Análisis. En la tabla 7, se aprecia los resultados sobre el clima laboral en relación con las relaciones entre compañeros y superiores de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Según los datos, el 88,7% de los encuestados perciben el clima laboral como neutral, es decir, ni favorable ni desfavorable. Además, el 56,6% de los encuestados consideran que las relaciones con los compañeros y superiores de los servidores. A buen clima laboral mejor será la relación con los compañeros y superiores de los servidores, también es neutral, es decir, ni satisfecho ni insatisfecho.

Estos resultados sugieren que un clima laboral favorable puede contribuir a mejorar las relaciones entre compañeros y superiores, promoviendo interacciones más positivas y productivas. Por el contrario, los ambientes laborales desfavorables tienden a generar insatisfacción o actitudes neutras hacia estas relaciones, lo que puede impactar negativamente en el desempleo general de los servidores.

Tabla 9

Resultado entre clima laboral y la compensación y beneficios de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

		Comprensación_y_beneficios				Total
		Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	
Clima_laboral	Desfavorable		5,7%	3,8%		9,4%
	Neutral	3,8%	45,3%	30,2%	9,4%	88,7%
	Favorable		1,9%			1,9%
Total		3,8%	52,8%	34,0%	9,4%	100,0%

Nota: Data del cuestionario sobre el clima laboral y la compensación y beneficios

Análisis. En la tabla 8, se muestra los resultados sobre el clima laboral en relación con la compensación y beneficios de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Los datos muestran que el 88,7% de los encuestados consideran el clima laboral como neutral, es decir, ni favorable ni desfavorable. Por otro lado, el 52,8% de los encuestados consideran que la compensación y beneficios que perciben también son neutrales, es decir, ni satisfactorios ni insatisfactorios.

Estos resultados sugieren que un clima laboral favorable podría incluir positivamente en la percepción de la comprensión y beneficios por parte de los servidores. Sin embargo, en entornos laborales desfavorables, es más probable que se generen insatisfacción o actitudes neutrales hacia la comprensión y beneficios, lo que podría impactar negativamente en la motivación y desempeño de los servidores.

4.2.2. A nivel Inferencial

A nivel inferencial, se pone a prueba las hipótesis del estudio empleando estadígrafos más adecuado, tenido en cuenta el tamaño de la muestra. Para someter a prueba las hipótesis, se determina la prueba de normalidad de los datos, con el test de Kolmogorov-Smirnoy para una muestra que supera 50 elementos. Entonces los datos analizados representan una distribución no normal (no paramétrica). Luego en la prueba

de hipótesis se empleó Tau b de Kendall en el contraste de hipótesis de la investigación, formulando la hipótesis nula (Ho) como la alterna (Ha). Con este resultado de infirió, obteniendo conclusiones del estudio. En seguida se presenta la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis:

a) Prueba de Normalidad

Tabla 10

Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnoy para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Clima_laboral	,496	53	,000
Satisfación_con_el trabajo	,406	53	,000
Relaciones_con_los compañeros_y_superiores	,319	53	,000
Comprensación_y_beneficios	,317	53	,000
Satisfación_laboral	,416	53	,000

Nota. Resultados de la prueba de normalidad.

Análisis. En la tabla 9, el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnoy para una muestra, presenta valores de 0,000 en todas las variables, lo cual indica que no existe una distribución normal en los datos. Por ello, se empleó la prueba no paramétrica adoptando el estadígrafo de Tau b de Kendall en el contraste de hipótesis de la investigación.

b) Prueba de Hipótesis

b.1 Prueba de Hipótesis General

Sistema de Hipótesis

HO = No existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

HA = Existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Nivel de Significancia

0,05

Estadígrafo

Tau_b de Kendall

Tabla 11

Correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Correlaciones

			Clima_ laboral	**Satisfacción_ laboral**
Tau_b de Kendall	Clima_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,249
		Sig. (bilateral)	.	,063
		N	53	53
	Satisfación_laboral	Coeficiente de correlación	,249	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	53	53

Nota. Resultados de la correlación.

Análisis. En la tabla 10, presenta los resultados de la prueba estadística realizada para evaluar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los servidos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall. Este análisis tiene como objetivo determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,249 lo que indica una relación positiva débil entre las dos variables en estudio. Esto significa que, a medida que mejora el clima laboral, es probable que también aumente la satisfacción laboral de los servidores.

El valor de significancia obtenido en el análisis es de 0,063, el cual supera ligeramente el nivel de significancia habitual de 0,05 ($p=0,063>0,05$). Este resultado indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), que plantea la ausencia de relación entre las variables. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugeriría la existencia de una correlación significativa.

En conclusión, aunque el análisis sugiere una correlación positiva débil entre el clima laboral y la satisfacción laboral, los resultados estadísticos no respondan una relación estadística significativa entre estas variables en los servidores. Esto pone de manifiesto la necesidad de realizar estudios adicionales que consideren otras variables

para comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción laboral de los servidores (Tau-b de Kendall: 0,249; p= 0,063>0,05).

b.2 Prueba de Hipótesis Específica

Sistema de hipótesis

HO = No existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

HA = Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Nivel de Significancia

0,05

Estadígrafo

Tau_b de Kendall

Tabla 12

Correlación entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Correlaciones

			Clima_ laboral	**Satisfacción_ con_el_trabajo**
Tau_b de Kendall	Clima_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	53	53
	Satisfación_con_el trabajo	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	53	53

Nota. Correlación

Análisis. En la tabla 11, presenta los resultados del análisis estadístico realizado para evaluar la relación entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidos de la Unidad de gestión Educativa Local de Churcampa, utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall. Este análisis evidencia una ausencia total de correlación

estadísticamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación obtenido es 0,000, lo que confirma la inexistencia de cualquier relación lineal o monotónica entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo de los servidores.

El valor de significancia calculado en el análisis es de 1,000, lo que supera ampliamente el nivel de significancia habitual de 0,05 (p=1,000>0,05). Esto indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), la cual plantea que no hay relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugiere la existencia de una correlación significativa.

En conclusión, el análisis realizado sobre los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa determina que no existe una correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de considerar otras variables adicionales que puedan influir en la satisfacción laboral de los servidores. Los resultados obtenidos (Tau-b de Kendall: 0,000; p>0,05) respalda la importancia de explorar factores alternativos que contribuyan al bienestar y desempeño laboral.

b.3 Prueba de Hipótesis Específica

Sistema de Hipótesis

HO = No existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

HA = Existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Nivel de Significancia

0,05

Estadígrafo

Tau_b de Kendall

Tabla 13

Correlación entre el clima laboral y las relaciones con los compañeros y superiores de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Correlaciones				
			Clima_ laboral	**Relaciones_con _los compañeros _y_superiores**
Tau_b de Kendall	Clima_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (bilateral)	.	,292
		N	53	53
	Relaciones_con los_compañeros_y_ superiores	Coeficiente de correlación	,140	1,000
		Sig. (bilateral)	,292	.
		N	53	53

Nota. Correlación.

Análisis. En la tabla 12, presenta los resultados del análisis estadístico realizado para evaluar la relación entre el clima laboral y las relaciones con los compañeros y superiores de los servidos de la Unidad de gestión Educativa Local de Churcampa, utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall. Este análisis evidencia una ausencia total de correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación obtenido es 0,140, lo que confirma la inexistencia de cualquier relación lineal o monotónica entre el clima laboral y las relaciones con los compañeros y superiores de los servidores.

El valor de significancia calculado en el análisis es de 0,292, lo que supera ampliamente el nivel de significancia habitual de 0,05 ($p=0,292>0,05$). Esto indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), la cual plantea que no hay relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugiere la existencia de una correlación significativa.

En conclusión, el análisis realizado sobre los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa determina que no existe una correlación significativa entre el clima laboral y las relaciones con los compañeros y superiores. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de considerar otras variables adicionales que puedan influir en las relaciones con los compañeros y superiores de los servidores. Los resultados

obtenidos (Tau-b de Kendall: 0,292; p>0,05) respalda la importancia de explorar factores alternativos que contribuyan al bienestar y desempeño laboral.

b.4 Prueba de Hipótesis Específica

Sistema de Hipótesis

HO = No existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

HA = Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.

Nivel de Significancia

0,05

Estadígrafo

Tau_b de Kendall

Tabla 14

Correlación entre el clima laboral y la compensación y beneficios de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Correlaciones

			Clima_ laboral	**Comprensación_y_ beneficios**
Tau_b de Kendall	Clima_laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,012
		Sig. (bilateral)	.	,926
		N	53	53
	Comprensación_y_beneficios	Coeficiente de correlación	-,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,926	.
		N	53	53

Nota. Elaboración propia

Análisis. En la tabla 13, presenta los resultados del análisis estadístico realizado para evaluar la relación entre el clima laboral y la compensación y beneficios de los

servidos de la Unidad de gestión Educativa Local de Churcampa, utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall. Este análisis muestra una ausencia total de correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación obtenido es -0,012, lo que confirma la inexistencia de cualquier relación lineal o monotónica entre el clima laboral y la compensación y beneficios de los servidores. Este valor cercano a cero indica que las variaciones en el clima laboral no se relacionan, ni positivamente ni negativamente, con las percepciones sobre la comprensión y beneficios.

Por su parte, el valor de significancia calculado en el análisis es de -0,012, lo cual contradice el rango habitual de 0,05 ($p=-0,012<0,05$). Esto indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), la cual plantea que no hay relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugiere la existencia de una correlación significativa.

En conclusión, el análisis realizado sobre los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa determina que no existe una correlación significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de considerar otras variables adicionales que puedan influir en las relaciones con la compensación y beneficios de los servidores. Los resultados obtenidos (Tau-b de Kendall: -0,012; $p<0,05$) respalda la importancia de explorar factores alternativos que contribuyan al bienestar y desempeño laboral de los servidores.

4.2. Discusión de Resultados

El coeficiente de correlación obtenido (0,249) indica una relación positiva débil entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, a medida que mejora el clima laboral, es probable que aumente la satisfacción laboral de los servidores. Sin embargo, el valor de significancia ($p=0,063$) supera ligeramente el nivel de referencia de 0,05, lo que indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), que plantea la ausencia de relación entre las variables. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que propondría una correlación significativa (Tau-b de Kendall: 0,249; $p=0,063>0,05$). En cuanto a la percepción de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, el 88,7% considera que el clima laboral es neutral (ni favorable ni desfavorable), mientras que el 79,2% percibe su satisfacción laboral también como neutral (ni satisfechos ni insatisfechos).

Rosiles et al. (2020) en la investigación de carácter descriptivo y correlacional, concluyó que existen relaciones entre los factores que evalúan el clima y la satisfacción laboral. Los datos obtenidos proporcionan una base para la implementación de mejoras continuas en el desarrollo organizacional de la institución evaluada. Los resultados indican que el clima laboral en la población estudiada es desfavorable, y se percibe una insatisfacción laboral significativa, particularmente entre las mujeres.

Pedraza (2018) en su investigación identificaron ocho factores que describen el clima organizacional, confirmando la estructura del modelo de Litwin y Stringer, mientras que para la satisfacción laboral se confirmó la teoría de Warr, Cook y Wall. La confiabilidad fue del 0.70 según el alfa de Cronbach. Se concluyó que tres dimensiones del clima organizacional tienen relaciones significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica útil para la gestión del capital humano.

El coeficiente de correlación obtenido (0,000) confirma la inexistencia de una relación lineal o monotónica entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo. El valor de significancia (p=1,000) supera ampliamente el nivel de referencia de 0,05, lo que refuerza la falta de evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho), que afirma la ausencia de relación entre las variables. Por tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugeriría una correlación significativa (Tau-b de Kendall: 0,000; p>0,05). Estos resultados resaltan la importancia de explorar otros factores que influyan en el bienestar y desempeño laboral. Respecto a las percepciones de los servidores, el 88,7% considera que el clima laboral es neutral, mientras que el 81,1% manifiesta estar insatisfecho con su trabajo.

Manosalvas et al. (2016) no obtuvieron ajustes satisfactorios, en los resultados que demostraron una relación significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

Contreras et al. (2015), señalaron que el clima y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Factores como los años de experiencia y el estilo de liderazgo influyen en la satisfacción laboral. Las herramientas para medir estos conceptos son válidas y confiables, aunque se recomienda profundizar en el análisis de las necesidades específicas de los grupos evaluados para mejorar la calidad del empleo en la enfermería en Latinoamérica.

El coeficiente de correlación obtenido (0,140) confirma la inexistencia de una relación lineal o monotónica entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y

superiores. El valor de significancia (p=0,292) supera el nivel de referencia de 0,05, lo que indica que no hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), que plantea la ausencia de relación entre las variables. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugeriría una correlación significativa (Tau-b de Kendall: 0,292; p>0,05). Estos hallazgos subrayan la necesidad de explorar otros factores que contribuyan al bienestar laboral. En cuanto a las percepciones, el 88,7% de los encuestados considera que el clima laboral es neutral, mientras que el 56,6% percibe las relaciones con compañeros y superiores también como neutrales (ni satisfactorias ni insatisfactorias).

Sánchez (2020) determinaron la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa, y los resultados mostraron una correlación positiva alta (0.76), lo que indica que un 76% del clima laboral se relaciona directamente con la productividad.

Boada (2019), en la investigación "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral, encontró una correlación moderada entre satisfacción laboral y desempeño (r=0.52), basándose en un análisis descriptivo-correlacional.

Criollo (2019) en la investigación del "Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT, en el estudio de la investigación, cuantitativa y correlacional, concluyó que existe una relación altamente significativa (r=0.469, p<0.05) entre el clima y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de SEGAT.

Luza (2017), en su investigación "El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa en instituciones educativas de Lima", concluyó que el clima y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa, con un nivel de predicción del 91.5% sobre esta última variable.

Chiroque y Piscoya (2013) realizaron una revisión de la literatura sobre "Satisfacción laboral y productividad laboral". Concluyeron que la relación interpersonal entre líderes y empleados es un factor clave en la satisfacción y productividad laboral, más allá de la remuneración u otros beneficios.

El coeficiente de correlación obtenido (-0,012) confirma la inexistencia de una relación lineal o monotónica entre el clima laboral y la compensación y beneficios. Este valor cercano a cero indica que las variaciones en el clima laboral no se asocian, ni positiva ni negativamente, con las percepciones sobre la compensación y beneficios. El

valor de significancia (p=-0,012) contradice el rango habitual de 0,05, lo que refuerza la falta de evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho), que afirma la ausencia de relación entre las variables. Por tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (Ha), que sugeriría una correlación significativa (Tau-b de Kendall: -0,012; p<0,05). Estos resultados destacan la importancia de explorar otros factores que influyan en el bienestar laboral. Respecto a las percepciones, el 88,7% de los encuestados considera que el clima laboral es neutral, mientras que el 52,8% percibe la compensación y beneficios también como neutrales (ni satisfactorios ni insatisfactorios).

Diego (2019) investigó "Clima institucional y estrés laboral en docentes. Concluyó que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación de r=-0.76, lo que indica que, a menor clima institucional, mayor es el nivel de estrés.

Cahuana (2018) investigó la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes, encontrando una correlación moderada (r=0.54) entre ambas variables.

Chicmana (2018) investigó "Liderazgo de los directores y satisfacción laboral en docentes. Su investigación concluyó que existe una correlación positiva alta (r=0.753) entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación, tras su completa ejecución permite dar las siguientes conclusiones:

1. El análisis sugiere una correlación positiva débil entre el clima laboral y la satisfacción laboral, aunque los resultados no muestran una relación estadísticamente significativa (Tau-b de Kendall: 0,249; p= 0,063>0,05). Esto resalta la necesidad de estudios adicionales que exploren otras variables para comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción laboral de los servidores.
2. En los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, no se encontró una correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción con el trabajo (Tau-b de Kendall: 0,000; p>0,05). Este hallazgo subraya la importancia de investigar otras variables que puedan impactar en la satisfacción laboral y el bienestar de los servidores.
3. El análisis determinó que no existe una correlación significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa (Tau-b de Kendall: 0,292; p>0,05). Esto evidencia la necesidad de explorar otros factores que influyan en las dinámicas interpersonales y el desempeño laboral.
4. No se encontró una correlación significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa (Tau-b de Kendall: -0,012; p<0,05). Este resultado refuerza la importancia de analizar variables adicionales que contribuyan al bienestar y desempeño laboral de los servidores.

RECOMENDACIONES

En este estudio, luego de ser concluido, permite dar las siguientes recomendaciones:

1. El Director de la UGEL de Churcampa debe implementar programas de diagnóstico organizacional para identificar otros factores que influyen en la satisfacción laboral, más allá del clima laboral.
2. Los Directivos de la UGEL de Churcampa, deben evaluar y ajustar las cargas de trabajo y los procesos internos para reducir posibles fuentes de clima laboral desfavorable y la insatisfacción laboral con el trabajo.
3. Los Especialistas de la UGEL de Churcampa, deben desarrollar programas de capacitación en habilidades blandas para mejorar el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores para una convivencia laboral favorable.
4. Los Servidores de la UGEL de Churcampa en general, debe participar en encuestas y reuniones para expresar sus expectativas sobre compensación y beneficios, contribuyendo a su mejora.

Referencias

Alvarez, J. (2017). Presupuesto por Resultados. Lumbreras.

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (6ª ed.). Episteme.

Avance de los Principales Indicadores de Resultado y Producto de los Programas Presupuestales de Salud. (2013). GRH.

Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. (3ra. ed.) Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Banco Mundial. (2011). Buenas Prácticas recientemente identificadas de Gestión para Resultados de Desarrollo. OCDE - Banco Mundial. (1ra ed.) OCDE.

Bellot, J. F. (2005). Déficit público e instituciones presupuestarias: el caso de la comunidad autónoma de la región de Murcia 1983 - 2003. Universidad de Murcia.

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra. ed.). Pearson. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bizneo HR. (2023). 7 indicadores del clima laboral y cómo medirlos. https://www.bizneo.com/blog/7-indicadores-del-clima-laboral/

Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.

Bisquerra, R. (2012). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.

Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics, finance and Internatinal Business. 3 (1), 75-103.

Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Digital. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740

Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2010). Cómo investigar (4ta ed.) Open University Press.

Bunge, M. (2004). La ciencia, su método y su filosofía. Siglo XXI.

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.

Caballero Romero, A. (2013). Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos. Cengage Learning Editores.

Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos. CENGAGE Learnig.

Cabero, J., & Llorente, M. (2008). La alfabetización digital de los alumnos. Competencias digitales par a el siglo XXI. Universidad de Sevilla.

Cahuana Casiano, B. M. (2018). Estilo de liderazgo del equipo directivo y Satisfacción laboral de docentes en la Instituciones Educativas Públicas-Pisco 2015. UNH.

Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia. 8(24), 644-658. https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf

Campbell, H., & Stanley, P. (1966). Diseños experimentales. El Universitario.

Cano, E. (2005). Como mejorara las competencias docentes. Grao.

Carrasco, S. (2006). Metodología de la invsetigación científica. San Marcos.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8a ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano. McGraw Hill. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448190741.pdf

Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración (10.a ed.). McGraw-Hill Interamericana. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448176604.pdf

Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfcción laboral. Servicios Editoriales S.L.

Chicmana, R. (2018). Liderazgo de los directores y Satisfacción laboral de los docentes de Inatituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández Tayacaja-Hunacavelica. UNH.

Chiroque, C. M., & Piscoya, M. L. (2013). Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura. PUCP.

Choque, J. J. (2018). Correlación entre la frecuencia de uso de la plataforma educativa NIMBUS y el rendimiento académico en estudiantes del curso de Matemática Básica I de Ingenierías, Universidad Tecnológica del Perú. (Tesis de maestría), Universidad Católica de Santa María.

Chu Lau, M. (2008). Ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la administración financiera del ministerio de educación. Universidad San Martín De Porres. Universitaria.

Contreras I, V., Reynaldo G, K., & Cardona A, L. C. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un dasafío para la enfermería. Cubana de Enferemería, 31(1), 58-69. https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116

Cordova, I. (2010). Estadística Aplicada ala Investigación. San Marcos.

Criollo Delgado, S. S. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo . UCV.

Creswell, J. W. (2014). Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y métodos mixtos (4a ed.). Sage.

Davis, K., & Newstrom, J. (2020). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hill. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/9781456235908.pdf

Dialenga (2023). Cómo la comunicación interna mejora el clima laboral: guía completa. https://www.dialenga.com/como-la-comunicacion-interna-mejora-el-clima-laboral-guia-completa-dialenga/

Diego Solano, J. (2019). Clima Instituional y el Estrés Laboral en los docentes de la institución educativa N° 31501 Sebastian Lorente, Huancayo-2015. UNH.

Escobar Villanueva, R. (2019). Estrés y Satisfacción Laboral e acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Mas 2018. UNH.

Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Revista de Psicología, 6(2), 103-111. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555

Eyssautier, M. (2002). Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia. Thomson Editores.

Franciskovic, J. (2013). Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas. Universidad ESAN. Universitaria.

Freyre, E. (2019). 60 Mejores Lugares para trabajar. Great Place To Work. https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf

Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. (1ra. ed.). Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, M. I. (2017). Relación entre el clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima-2017. URP.

García-Montalvo, J. (2020). Satisfacción laboral y su impacto en el desempeño. Revista de Psicología Organizacional, 35(4), 234-250. https://doi.org/10.1016/j.rpo.2020.234250

García, P. (2020). Gestión del talento humano: Claves para el desarrollo organizacional. Ediciones Díaz de Santos. https://www.diazdesantos.com/gestion-del-talento-humano.html

Gastelo Mundaca, L. D. J. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial. (2017). Informe deprogramas del PPR. GRH.

Gobierno Regional de Huancavelica. (2013). PPR - Presupuesto por Resultados. GRH.

Goldfrank, B. (2006). Los procesos de "presupuesto participativo" en América Latina: exito, fracaso y cambio. Universidad de Nuevo México.

Guzman, M. (2005). Sistema de control de gestión y presupuesto por resultados. Ministerio de Hacienda.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivación a través del diseño de trabajo: Prueba de una teoría. Comportamiento organizacional y desempeño humano. 16(2), 250-279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. (2da. ed.). Prentice Hall.

Heidy, B. (2008). Sistema de evaluación y control de gestión - Presupuesto por Resultados. Universitaria.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448183851.pdf

Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1985). Comportamiento de las organizaciones (6ta. ed.). Interamericana S.A. de C.V.

Hurtado, A. (2011). *La gestión municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de San Andrés de Cutervo- Cajamarca, años 2007-2010*. Universidad Nacional de Trujillo. Universitaria.

Islas, A. (2014). *Utilidad y ventaja de la nueva gestión pública para reformar al sector público: el presupuesto participativo en la delegación Tlalpan 2011-2013*. Universidad Nacional Autónoma de México. Universitaria.

Kerlinger, F. (2008). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. Mc Graw-Hill.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Fundamentos de la investigación del comportamiento (4a ed.). Wadsworth.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.

Levin, J., & Fox, J. A. (2014). Estadísticas elementales en la investigación social (12va ed.). Pearson.

Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2012). Estadística para administración y economía (8ª ed.). Pearson.

Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional. (1297-1349). Rand McNally.

Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizativa. 1297-1349. Rand McNally.

Luza Castillo, F. F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. UCV.

Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2016). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguros de su relación. (26), 5-15. https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf

Melendez, W. (2011). Técnicas de Investigación Cuantitativa. CREA.

Mena, M. (2004). Sociedad Civíl y Presupuesto Participativo. San Marcos.

Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermude Jara, N., Burgos Rios, F., Fuentealba Sndoval, M., & Padilla Pérez, A. (2016). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & Trabajo, 7-13. Obtenido de http://www.cienciaytrabajo.cl

Morán, G., & Alvarado, D. (2010). Método de investigación. Pearson.

Nagel, E. (1974). La estructura de la ciencia. Paidos.

Nailted (2023). Cómo medir el clima laboral: 8 indicadores clave. https://nailted.com/blog/es/como-medir-el-clima-laboral/

Organización mundial de la salud. (2016). Muestreo. Coruña.

Ortega, A. (2016). Hacienda Pública. Ministerio de Economia y Finanzas.

Palma Carrillo, S. (2004). Escala clima laboral. CL-SPC.

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

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Lasallista de Investigación, 15(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Lasallista de Investigación, 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9

Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2013). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal-Mecánica. Revista Internacional de Administración & Finanzas.

Pérez, M. (2019). Factores psicosociales y condiciones de trabajo en organizaciones. Pearson. https://www.pearson.com/store/p/factores-psicosociales-en-el-trabajo/P100000456

Polit, D., & Hungler, B. (2000). Investigación científica en ciencias de la salud. McGraw-Hill.

Prieto, M. (2012). Influencia de la Gestión del Presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú. Universdad San Martin de Porres. Universitaria.

Popper, K. (2002). La lógica del descubrimiento científico. Routledge.

Reily, T. (2010). Acercandonos al Presupuesto por Resultados. Universidad.

Robbins Stephen , P., & Coulter , M. (2005). Administración. Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15a ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Comportamiento Organizacional. Pearson Education. https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/es/latam/education/products/pdf/comportamiento-organizacional-robbins.pdf

Rodriguez, D. M. (1999). Diagnóstico Organizacional (3ra. ed.). Alfa omega.

Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamnetal en coatzacoalcos. Aposta Revista de Ciencias Sociales, 86-102. Obtenido de http://apostadigital.com

Sabino, C. (2014). El proceso de investigación. Panapo.

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). Metodología y diseños en la Investigación Científica. Business Support Anecth.

Sánchez Morales, Y. S. (2020). Clima Laoral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019. UCV.

Sanchez, C. (1998). Metodología de la Investigación Científica. Lumbreras.

Sanchez, H. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Busines Support Aneth S.R.L.

Salkind, N. J. (2010). Enciclopedia de diseño de investigación. Sage.

Schick. (2009). Opretunidad, estrategia y tácticas de la reforma del sector público. Universitaria.

Shack, N. (2006). Presupuestar en el Perú. CEPAL.

Sierra, R. (2002). Técnicas de investigación social. Paraninfo.

Silva, I. (2009). Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local. San Marcos.

Sour, L. (2007). Los resultados del Presupuesto Participativo. Centro de investigación y docencias económicas México - Toluca, Documentos de trabajo. Universitaria.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa.

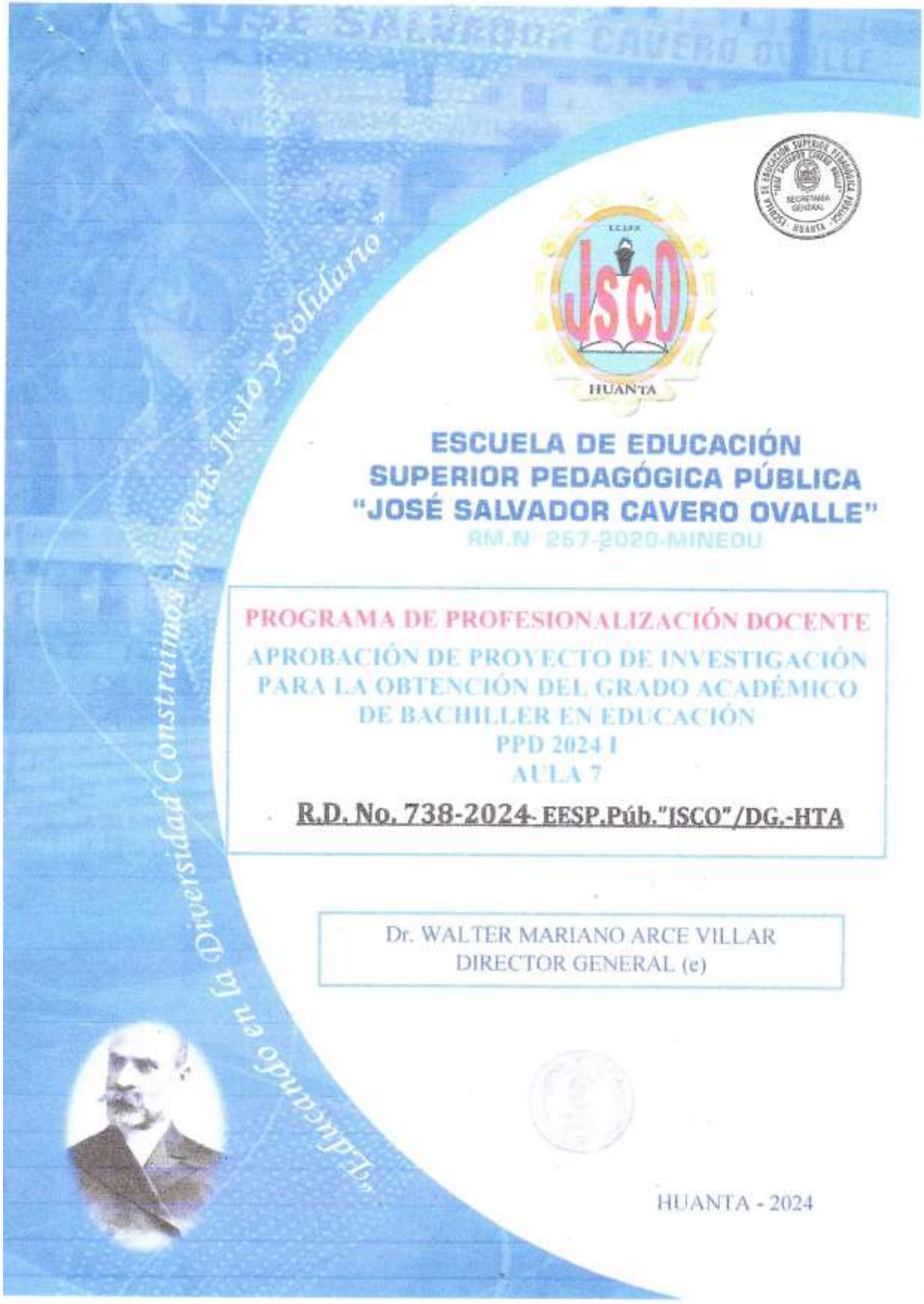
Toro, I. D., & Parra, R. D. (2010). Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación cualitativa/cuantitativa. Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Yeren Gomez, Y. K. (2017). Satisfacción Laboral y Productividad de los colaboradores en el Empresa Klauss. S.A. Lima-2016. UAP.

ANEXOS

Anexos 1

Resolución de aprobación de proyecto de investigación.



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

Resolución Directoral No. 238-2024 EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 26 de julio de 2024

El Director General de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta;

VISTO:

El ***INFORME N° 090-2024-SA-EESPP"JSCO"-HTA***.de fecha 11 de julio de 2024, con número de expedientes: TM20242908-F en la que, el Formador de Investigación del Programa de Profesionalización Docente 2024 Ciclo I del Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe Aula 7, remite legajos expeditos para la tramitación y otorgamiento de Resolución Directoral de Aprobación de los Proyectos de Investigación en el marco del cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos a fin de oficializar y garantizar su ejecución;

CONSIDERANDO:

Que, La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes**, DS No 010-2017-MINEDU** Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; RM No 441-2019-MINEDU Lineamientos Generales Académicos y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la RM No 267-2020-MINEDU y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los egresados de formación inicial docente y formación continua y garantizar su acreditación profesional.

Que, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del Grado Académico de Bachiller en Educación y el Título Profesional de Licenciada/o a los/las egresados/as de Formación Inicial Docente de los Programas de Estudios Licenciados, así como, de Formación Continua del Programa de Profesionalización Docente previa sustentación y aprobación del trabajo de investigación y de tesis respectivamente en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional.

Que, estando conforme al Reglamento Institucional y al Reglamento de Grados y Títulos, al Reglamento Institucional, a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales que señalan que el proceso de otorgamiento del ***Grado Académico de Bachiller en Educación*** es mediante la sustentación del Trabajo Investigación con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación.

Que, el Programa de Profesionalización Docente 2024 I, en el marco de la RDRS No 00075-2023-GRA/GR-GG-GRDS-DREA-DR, resolución con la que aprueban las metas de admisión para el PPD 2024 I, es un programa que conduce a la obtención del Grado Académico de Bachiller en Educación y Título Profesional de Licenciado/a en Educación Inicial Intercultural Bilingüe y Educación Primaria Intercultural Bilingüe, el ***Formador Asesor del Módulo de Práctica de***

Investigación del Aula 7, elevó el ***INFORME N° 005 -2024-ASESOR DEINVEST. /PPD 2024 I AULA 7 - EDUC. PRIM./EESPP"JSCO"-HTA.*** dando el aval correspondiente para la Aprobación Resolutiva del Proyecto de Investigación en el marco del plan curricular y del cumplimiento del Reglamento de Grados y Titulos.

Que, el Director General de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, en amparo a sus facultades, con fecha 26 de julio de 2024 y en el marco del cumplimiento y la conformidad con la ***Ley No 30512, su reglamento, modificatorias*** y el ***Reglamento de Grados y Títulos*** se oficializa la ***APROBACIÓN*** de los ***Proyectos de Investigación*** de los participantes del **Programa de Profesionalización Docente 2024 I** del **Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe** *Aula 7* cuyo ***Formador Asesor*** es el ***Dr. Bibiano Alcarraz Carbajal, por tanto:***

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR los *PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN* del ***Programa de Profesionalización Docente 2024 I*** del ***Programa de Estudios de Educación Primaria Intercultural Bilingüe Aula 7*** de las/os que a continuación se detalla:

PPD 2024 CICLO I		
Nº	**APELLIOS Y NOMBRES**	**TITULOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**
1	AMANTE YANCE RICARDO	La alienación cultural en los estudiantes de Quinto Grado de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38741/Mx-P de Unión Mantaro, Canayre 2024.
2	CHOCCE GAVILAN MARCELINO	El método de Miguel de Guzmán en la resolución de problemas matemáticos en estudiantes de Educación Primaria de San Gerardo, Sivia 2024.
3	FLORES HUAMANCHA JULISA	Convivencia democrática y habilidades sociales en niños del III Ciclo de la Institución Educativa N° 38484/Mx-P de Circamarca, Víctor Fajardo 2024.
4	GAVILAN AGUILAR ANALI GIOVANNA	Uso de la tecnología multimedia en el fortalecimiento del Quechua en niños de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 1369, Pichari 2024.
5	GUILLEN URRIBURU JHOSELY	Los trabalenguas como estrategias para potenciar el lenguaje oral en niños de Educación Primaria de la Institución Educativa de Huaychau, Uchuraccay 2024
6	GUTIÉRREZ FLORES ZELINA	El entorno familiar y la autoestima en escolares del Segundo Grado de la Institución Educativa "Los Jardines de Manchay" de Pachacamac, Lima 2024.
7	JANAMPA QUINTERO FREDY FRANCISCO	La convivencia escolar y el bien común en escolares del III Ciclo de la Institución Educativa N° 38447/Mx-P de Sivia 2024.
8	LEGUIA CENTENO AMERICO	Entorno familiar y procrastinación académica de estudiantes de Cuarto de Primaria de la Institución Educativa N° 54078 de Andahuaylas 2024.
9	LLACTA HUAROC ENERSON	Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

10	PARIONA NAVARRO ENRRIQUE	Habilidades Blandas y la Convivencia Escolar en Estudiantes del V Ciclo de la Institución Educativa Obayery, Pichari, Cusco 2024.
11	RIVEROS TAMBRACC RUTH MELISA	La Estrategia Lúdica en la Lectoescritura en Estudiantes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38916/Mx-P de San Antonio 2024.
12	SINGUNA CORNEJO JUVENAL	Inteligencia Emocional y Procrastinación en Estudiantes del Cuarto grado de la Institución Educativa N° 38704, Lobo Tahuantinsuyo de Manitea, La Convención, Cusco 2024.
13	SUMARI VILCHEZ NELIDA	Habilidades de Comunicación y Clima Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa N° 38494/Mx-P de Sarhua, Víctor Fajardo, Ayacucho 2024.
14	TERRANOVA LAPA EDILBERTA	Teatro de Lectores en el Desarrollo de la Fluidez Lectora en Estudiantes de Educación Primaria de Santa Rosa, La Mar 2024.
15	TORRES NIETO JUANA BERTHA	La técnica del debate para mejorar la comprensión lectora en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 31345/Mx-P, Anco, Huancavelica 2024.
16	VALLEJOS ARIAS NATALIA	Inteligencia ecológica y conciencia ambiental en estudiantes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 54203 de Maramara, Chincheros, Apurimac 2024.
17	YARANGA INGA RENE	Uso de juegos de mesa para fortalecer habilidades numéricas en Educación Primaria en la Institución Educativa N° 38305/Mx-P de Huancayocc, Huanta 2024.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que, el área de Repositorio Institucional registre e inscriba en la base de datos los Proyectos de Investigación para el control correspondiente.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR al Webmaster de la Escuela la publicación en la Página Web y en el Portal de Transparencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVESE

ESCUELA DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICA PUBLICA "JOSE SALVADOR CAVERO OVALLE" HUANTA
DIRECCION GENERAL
Dr. Walter Mariano Arce Villar
DIRECTOR GENERAL

E.S.P.P. "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
CERTIFICACIÓN VALIDO PARA EL SECTOR EDUCACIÓN
07 FEB 2025
PILAR M. ROMANI DIAZ
SECRETARIA GENERAL
Fedatario Titular

DISTRIBUCIÓN:
Interesados (as)
Archivo
WMAV/D.G.(e)
prd/sec.

Anexos 2

RD de Expedito de la Tesis

"Educando en la Diversidad Construimos un País Justo y Solidario"

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

RM.N° 267-2020-MINEDU

RESOLUCIÓN DIRECTORAL DE EXPEDITO DE TESIS

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

***R.D. No. 0652 -2025*- EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA**

Mg. MARIA JUSTINA LEON PERALTA
DIRECTOR GENERAL (e)
RDRS No 00850-2025-GRA/GG-GRDS-DREA-DR



HUANTA - 2025

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Resolución Directoral No 0652-2025 EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 03 de diciembre del 2025

Visto, los documentos con registro TM20254147-F y TM20254145-F ;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al D.S. N° 010-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N° 30512 Ley de Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados; señalan que es necesario fomentar la investigación e innovación en los/las estudiantes para ofrecer a la sociedad maestros y maestras capaces de producir conocimientos educativos, que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de la educación;

Que, es política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar que los/las estudiantes del Programa de Profesionalización Docente en el marco de la Formación Docente Continua realicen Investigación Educativa conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe y cumplir con el objetivo fundamental del fortalecimiento de los profesionales de la educación a la obtención del Título Profesional de Licenciado (a) y cumplir con el objetivo fundamental de la formación profesional en educación, fortaleciendo su capacidad de investigadores, promotores eficaces del aprendizaje, agentes y líderes de cambio para la transformación de la realidad local, regional y nacional.

Que, es necesario aprobar en calidad de expedito las Tesis de Investigación Educativa, presentados por los(las) estudiantes del Programa de Profesionalización Docente en el marco de la Formación Docente Continua en Educación Inicial y Primaria Intercultural Bilingüe para garantizar su titulación y acreditación como profesionales de la educación y puedan asumir ese rol en concordancia con las normas del sector.

Que, estando a lo informado y opinado en concordancia al Reglamento de Investigación, al Reglamento de Grados y Títulos de la EESPP "José Salvador Cavero Ovalle" y con las facultades en condición de Directora General (e) amparada en el RDRS No 00850-2025-GRA/GG-GRDS-DREA-DR, por tanto;

SE RESUELVE :

PRIMERO. – *DECLARAR EXPEDITO* la ***TESIS DE INVESTIGACIÓN*** del Programa de Profesionalización Docente - PPD siguiente:

N°	INVESTIGADORA	TESIS	PROGRAMA ESTUDIOS
01	FRANCO GALLEGOS, ANA ROSITA	Los juegos simbólicos en el desarrollo creativo de los niños en la Institución Educativa 425-12, La Mar, Ayacucho 2024.	Educación Inicial Intercultural Bilingüe
02	LLACTA HUAROC, ENERSON	Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.	Educación Primaria Intercultural Bilingüe

SEGUNDO. - AUTORIZAR, a partir de la fecha, continuar con los trámites para la sustentación de la Tesis cumpliendo con los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela.

TERCERO.- COMUNICAR, a las áreas internas, al interesado, asimismo, publicar en la web institucional para los fines administrativos pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE" HUANTA
DIRECTORA GENERAL
Mg. María J. León Peralta
DIRECTORA GENERAL

DISTRIBUCIÓN:
Interesados (as)
Archivo
MJLP/D.G.(e)
prd/sec.

Anexos 3

Resolución Directoral de Autorización de Sustentación

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"
Huanta – Ayacucho

Ley Creación N° 16737
Reapertura RM. N° 226-82-ED
Adecuación a Instituto DS. N° 010-85-ED
Autorización de Funcionamiento DS. N° 09-94-ED
Escuela de Educación RM. N° 267-2020-MINEDU
RM No 420-2024-MINEDU

Resolución Directoral No. 0016-2026-EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 11 de enero de 2026

Visto, el Expediente ***TM20260014-F*** de fecha ***5 de enero del 2026*** y la ***Resolución Directoral de Expedito No 0652-2025-EESP Pub."JSCO"/D.G.-HTA*** de fecha **3 de diciembre del 2025**;

CONSIDERANDO:

La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, **DS No 010-2017-MINEDU** Aprueban Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017_2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; RM No 130-2025-MINEDU Lineamientos Generales Académicos, RM No 244-2025-MINEDU y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la RM No 267-2020-MINEDU/RM No 420-2024-MINEDU y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional, Reglamento Investigación y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los egresados del Programa de Profesionalización Docente y garantizar su acreditación profesional;

Qué, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del ***Título Profesional de Licenciado (a) en Educación*** a los(as) Bachilleres del Programa de Profesionalización Docente, en el marco de la Formación Docente Continua – Programa de Profesionalización Docente en Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y Educación Física previa sustentación de la Tesis y su respectiva aprobación en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional;

Que, estando conforme al Reglamento Institucional, al Reglamento de Grados y Títulos, al Reglamento Institucional, a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales (RM No 130-2025-MINEDU) y a las Disposiciones que regulan la gestión de los procesos académicos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas (RM No 244-2025-MINEDU) que señalan que, el proceso de otorgamiento del Título Profesional de Licenciado (a) en Educación es mediante la sustentación de tesis, con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación;

Que, de conformidad a los considerandos mencionados y facultado por la ***RDRS No 01529-2025-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-DR***;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- AUTORIZAR la **SUSTENTACIÓN DE LA TESIS** conducente a la **OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN,** de acuerdo al siguiente detalle:

TESIS	
CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPA, HUANCAVELICA 2024.	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**
FORMACIÓN CONTINUA	**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE	
AUTOR(A)	**LLACTA HUAROC, ENERSON**
FECHA	19 DE ENERO DEL 2026
HORA	6:00 P.M.
LUGAR	AUDITORIO INSTITUCIONAL

SEGUNDO.- COMUNICAR al interesado (a) y áreas internas del contenido del presente acto resolutivo.

TERCERO.- PÚBLICAR la resolución en la web institucional.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE" HUANTA
Dr. Walter Mariano Arce Viñar
DIRECTOR GENERAL

DISTRIBUCIÓN:
Interesado/a
Dir. Adm. (01)
Sec. Acad. (01)
Archivo (01)
WMAV/D.G. (e)
prd/sec.

Anexos 4

Resolución Directoral de Nominación de Jurados

Resolución Directoral No. 017-2026-EESP.Púb."JSCO"/DG.-HTA

Huanta, 11 de enero de 2026

Visto, el Expediente ***TM20260014-F*** de fecha ***5 de enero del 2026*** y la ***Resolución Directoral de Expedito No 0652-2025-EESP Pub."JSCO"/D.G.-HTA*** de fecha **3 de diciembre del 2025**;

CONSIDERANDO:

La **LEY N° 30512** Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, **DS No 010-2017-MINEDU** Aprueban Reglamento de la Ley N° 30512, **DU No 017-2020-MINEDU** Establece Medidas Para el Fortalecimiento de la Gestión y el Licenciamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512, **DS N° 016-2021-MINEDU** Modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017_2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512 y **LEY N° 31653** Ley que Modifica la Ley 30512; RM No 130-2025-MINEDU Lineamientos Generales Académicos, RM No 244-2025-MINEDU y demás normas;

Que, la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, institución licenciada mediante la RM No 267-2020-MINEDU/RM No 420-2024-MINEDU y en amparo a la normativa general, Documentos de Gestión Institucional, Reglamento Institucional, Reglamento de Investigación y Reglamento de Grados y Títulos, tiene facultad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de titulación de los bachilleres del Programa de Profesionalización Docente y garantizar su acreditación profesional;

Qué, es Política de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, distrito y provincia del mismo nombre, región de Ayacucho; garantizar el otorgamiento del ***Título Profesional de Licenciado (a) en Educación*** a los(as) Bachilleres del Programa de Profesionalización Docente, en el marco de la Formación Docente Continua, en Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe y en Educación Física previa sustentación de la Tesis y su respectiva aprobación en concordancia a la normativa general y documentos de gestión institucional;

Que, estando conforme al Reglamento Institucional, Reglamento de Investigación, Reglamento de Grados y Títulos, Reglamento Institucional y a la Ley No 30512 Ley General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados, su reglamento y modificatorias, asimismo, a los Lineamientos Académicos Generales (RM No 130-2025-MINEDU) y a las Disposiciones que regulan la gestión de los procesos académicos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicas y Privadas (RM No 244-2025-MINEDU) que señalan que, el proceso de otorgamiento del Título Profesional de Licenciado (a) en Educación es mediante la sustentación de la tesis, con el fin de generar conocimientos y propuestas que contribuyan a la mejora continua de la calidad de la educación;

Que, de conformidad a los considerandos y facultado por la ***RDRS No 01529-2025-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-DR***;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR; a los **MIEMBROS DEL JURADO EXAMINADOR DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**, tal como se detalla a continuación:

JURADO EXAMINADOR	**PRESIDENTE**	Dr. WALTER MARIANO ARCE VILLAR
	SECRETARIO	Mg. EDHGAR HECTOR VALENCIA AGUILAR
	VOCAL	Dr. WILBER ANTONIO REYES ARAUJO

TESIS	
CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHURCAMPA, HUANCAVELICA 2024.	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**
FORMACIÓN CONTINUA	**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE	
AUTOR (A)	**LLACTA HUAROC, ENERSON**
FECHA	19 DE ENERO DEL 2026
HORA	6:00 P.M.
LUGAR	AUDITORIO INSTITUCIONAL

SEGUNDO.- COMUNICAR al Jurado Examinador e interesado(a), el contenido del presente acto resolutivo.

TERCERO.- AUTORIZAR la compensación económica a favor de los miembros del Jurado Examinador conforme a las tasas establecidas en el TUPA 2025.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

Dr. Walter Mariano Arce Villar
DIRECTOR GENERAL

DISTRIBUCIÓN:
Interesados
Dir. Adm. (01)
Sec. Acad. (01)
Archivo (01)
WMAV/D.G. (e)
prd/sec.

Anexos 5 Matriz de Consistencia

Título: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
a) Problema General ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024? b) Problemas Específicos ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024? ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024? ¿De qué manera el clima laboral se relaciona en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024?	a) Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. b) Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Determinar la relación que existe entre el clima laboral en las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Determinar la relación que existe entre el clima laboral en la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.	a) Hipótesis General Existe relación directa significativa entre el clima laboral con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. b) Hipótesis Específicas Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la satisfacción con las tareas en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Existe relación directa significativa entre el clima laboral y las relaciones con compañeros y superiores en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024. Existe relación directa significativa entre el clima laboral y la compensación y beneficios en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, Huancavelica 2024.	Variable 1: Clima Laboral Dimensiones Comunicación interna Relaciones interpersonales Condiciones de trabajo Variable 2: Satisfacción Laboral Dimensiones Satisfacción con las tareas Relaciones con compañeros y superiores Compensación y beneficios	Tipo de Investigación: básica Nivel de investigación relacional: descriptivo correlacional. Métodos de Investigación: método analítico y el sintético, el método inductivo-deductivo, el método hipotético-deductivo, método descriptivo y al método estadístico. Diseño de la Investigación: Correlacional Población: 60 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Muestra: 53 trabajadores administrativos Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Encuesta: Cuestionario de encuesta. a) Validez de los Instrumentos: juicio de tres expertos. b) Confiabilidad de los Instrumentos: pilotaje se aplica a un grupo ajeno a la muestra. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos: estadísticas descriptivas y estadísticas inferencial.

Anexos 6 Operacionalización de variables de estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 **Clima laboral**	Es el conjunto de características que definen a una organización y que perduran en el tiempo, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Según Chiavenato (2009), se refiere a la calidad de las características ambientales percibidas por los empleados, mientras que Robbins y Judge (2013) lo describen como un ambiente psicológico resultante de las políticas y prácticas organizacionales.	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el clima laboral entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa, evaluando las dimensiones de comunicación interna, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.	Comunicación interna	Claridad en la transmisión de información. Canales de comunicación efectivos. Transparencia en la información.	**Ordinal** **Escala de Likert** 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones interpersonales	Apoyo y colaboración entre colegas Confianza mutua Resolución de conflictos	
			Condiciones de trabajo	Espacio físico adecuado Carga laboral Seguridad en el trabajo	
Variable 2 **Satisfacción laboral**	Es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo". Para Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características".	Se utilizará un cuestionario con escala de Likert para medir el grado de satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, evaluando las dimensiones de satisfacción con las tareas, relaciones con compañeros y superiores, y compensación y beneficios.	Satisfacción con las tareas	Claridad en la asignación de tareas Adecuación del nivel de complejidad de las tareas Sentido de logro en la ejecución de las tareas	**Ordinal** **Escala de Likert** 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Relaciones con compañeros y superiores	Apoyo recibido de los compañeros. Relación de confianza con los superiores Colaboración en la resolución de problemas laborales.	
			Compensación y beneficios	Satisfacción con el salario. Percepción de equidad en la compensación Acceso a beneficios adicionales	

Anexos 7

Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° Items	Técnicas	Instrumento	Escala de Medición	Valoración
Variable 1 Clima laboral	Comunicación interna	Claridad en la transmisión de información.	4	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		Canales de comunicación efectivos.	4				
		Transparencia en la información.	4				
	Relaciones interpersonales	Apoyo y colaboración entre colegas.	4				
		Confianza mutua.	4				
		Resolución de conflictos.	4				
	Condiciones de trabajo	Espacio físico adecuado.	4				
		Carga laboral.	4				
		Seguridad en el trabajo.	4				
Variable 2 Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas	Claridad en la asignación de tareas.	4	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		Adecuación del nivel de complejidad de las tareas.	4				
		Sentido de logro en la ejecución de las tareas.	4				
	Relaciones con compañeros y superiores	Apoyo recibido de los compañeros.	4				
		Relación de confianza con los superiores.	4				
		Colaboración en la resolución de problemas laborales.	4				
	Compensación y beneficios	Satisfacción con el salario.	4				
		Percepción de equidad en la compensación.	4				
		Acceso a beneficios adicionales.	4				

Anexos 8

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

I. PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Género: Masculino ( ) Femenino **( ), Edad…… Condición Laboral Nombrado ( ) Condición Laboral Contratado ( )**

II. INSTRUCCIONES

Estimado/a colega, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recopilar información sobre el **clima laboral** de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Dada la importancia de los datos a obtener, le solicitamos leer detenidamente cada ítem y marcar con una "X" la opción que mejor refleje su realidad. Su participación es fundamental, por lo que le pedimos responder con honestidad y seguir las instrucciones proporcionadas. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración en la completación de este cuestionario.

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

III. CUESTIONARIO

Variable 1: Clima Laboral

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA		**Nunca**	**Casi Nunca**	**A veces**	**Casi Siempre**	**Siempre**
1	¿Considera que la información proporcionada por los directivos es clara y comprensible?	1	2	3	4	5
2	¿Con qué frecuencia recibe información relevante para el desarrollo de sus funciones?	1	2	3	4	5

3	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo a tiempo de manera efectiva?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo calificaría la transparencia de la comunicación interna en su entidad?	1	2	3	4	5
5	¿Está satisfecho con los canales de comunicación disponibles (correo electrónico, reuniones) son accesibles y efectivos?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que los canales de comunicación son accesibles y fáciles de usar para comunicar sus necesidades a los superiores?	1	2	3	4	5
7	¿Con qué frecuencia utiliza los canales de comunicación internos para obtener información en la UGEL?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que los canales de comunicación facilitan la interacción oportuna con los superiores de las unidades?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que la información importante se comunica de manera transparente?	1	2	3	4	5
10	¿Siente que se oculta información relevante dentro de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Recibe actualizaciones sobre los cambios en políticas y procedimientos internos?	1	2	3	4	5
12	¿Cree que existe transparencia en los procesos de toma de decisiones?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES		**Siempre**	**Casi siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Nunca**
13	¿Siente que sus colegas están dispuestos a colaborar en tareas grupales?	1	2	3	4	5
14	¿Recibe apoyo de sus colegas cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo valora la disposición de sus colegas para compartir conocimientos y experiencias?	1	2	3	4	5

16	¿Considera que el ambiente de trabajo facilita la cooperación entre los equipos?	1	2	3	4	5
17	¿Confía en que sus colegas actuarán de manera honesta y profesional?	1	2	3	4	5
18	¿Percibe un ambiente de confianza mutua en lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Siente que puede confiar en sus superiores para resolver problemas laborales?	1	2	3	4	5
20	¿Ha experimentado situaciones de desconfianza entre los miembros del equipo?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo se manejan los conflictos interpersonales en la UGEL?	1	2	3	4	5
22	¿Recibe apoyo para resolver conflictos laborales con compañeros o superiores?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que se manejan adecuadamente los conflictos entre colegas?	1	2	3	4	5
24	¿Siente que el personal está capacitado para resolver conflictos de manera constructiva?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO		**Siempre**	**Casi siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Nunca**
25	¿Cómo valora las condiciones físicas del espacio donde trabaja (luz, ventilación, comodidad)?	1	2	3	4	5
26	¿Cuenta con el equipo y materiales necesarios para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
27	¿Cree que el ambiente físico contribuye a su bienestar laboral?	1	2	3	4	5
28	¿Considera que el espacio de trabajo está bien adaptado a sus necesidades?	1	2	3	4	5
29	¿Cómo considera la carga de trabajo en relación con sus capacidades?	1	2	3	4	5
30	¿Cree que la carga laboral está distribuida de manera justa entre los empleados?	1	2	3	4	5

31	¿Tiene tiempo suficiente para completar sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
32	¿Siente que su carga laboral afecta negativamente su desempeño o bienestar?	1	2	3	4	5
33	¿Considera que existen las medidas necesarias para garantizar su seguridad física en el trabajo?	1	2	3	4	5
34	¿Se cumplen las normas de seguridad ocupacional en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
35	¿Ha recibido capacitación sobre seguridad en el trabajo?	1	2	3	4	5
36	¿Ha experimentado o presenciado algún accidente laboral en la UGEL?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

I. PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Género: Masculino ( ) Femenino **( ), Edad…… Condición Laboral Nombrado ( ) Condición Laboral Contratado ( )**

II. INSTRUCCIONES

Estimado/a colega, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recopilar información sobre la **Satisfacción laboral** de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Dada la importancia de los datos a obtener, le solicitamos leer detenidamente cada ítem y marcar con una "X" la opción que mejor refleje su realidad. Su participación es fundamental, por lo que le pedimos responder con honestidad y seguir las instrucciones proporcionadas. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración en la completación de este cuestionario.

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

III. CUESTIONARIO

Variable 2: Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi Siempre**	**Siempre**
1	¿Recibes instrucciones claras sobre las tareas que debes realizar?	1	2	3	4	5
2	¿Entiendes bien los objetivos de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
3	¿Te informan con suficiente tiempo sobre las tareas que debes realizar?	1	2	3	4	5
4	¿Las responsabilidades asignadas están bien definidas para ti?	1	2	3	4	5

5	¿Las tareas que realizas están de acuerdo con tus habilidades y competencias?	1	2	3	4	5
6	¿Las tareas asignadas son apropiadamente desafiantes para ti?	1	2	3	4	5
7	¿Consideras que las tareas son equilibradas en cuanto a dificultad?	1	2	3	4	5
8	¿Sientes que puedes manejar la complejidad de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
9	¿Te sientes satisfecho con la calidad de tu trabajo en las tareas que realizas?	1	2	3	4	5
10	¿Percibes que tus tareas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
11	¿Sientes que has cumplido tus objetivos al terminar tus tareas?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes reconocido por el buen desempeño en tus tareas?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES CON COMPAÑEROS Y SUPERIORES		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi Siempre**	**Siempre**
13	¿Tus compañeros están dispuestos a ayudarte cuando lo necesitas?	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes apoyado por tus colegas al enfrentar problemas laborales?	1	2	3	4	5
15	¿El equipo de trabajo colabora activamente para alcanzar las metas?	1	2	3	4	5
16	¿Tus compañeros te brindan el respaldo necesario para cumplir con tus tareas?	1	2	3	4	5
17	¿Te sientes cómodo compartiendo tus inquietudes con tus superiores?	1	2	3	4	5
18	¿Tus superiores te apoyan en situaciones difíciles en el trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Confías en las decisiones que toman tus superiores?	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que tus superiores valoran tu opinión y aportes?	1	2	3	4	5
21	¿Sientes que hay un ambiente de colaboración para resolver problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
22	¿Tus superiores participan activamente en la resolución de problemas?	1	2	3	4	5
23	¿Tus compañeros se involucran en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales?	1	2	3	4	5
24	¿Existe un trabajo conjunto entre el equipo y los superiores para resolver conflictos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi Siempre**	**Siempre**
25	¿Te sientes satisfecho con el salario que recibes por tu trabajo?	1	2	3	4	5

26	¿Consideras que tu salario es proporcional a las tareas que realizas?	1	2	3	4	5
27	¿Crees que tu salario refleja adecuadamente tu nivel de experiencia?	1	2	3	4	5
28	¿Te sientes motivado a continuar trabajando por el salario que recibes?	1	2	3	4	5
29	¿Sientes que tu salario es justo en comparación con el de tus compañeros en roles similares?	1	2	3	4	5
30	¿Consideras que la compensación económica en tu organización es equitativa?	1	2	3	4	5
31	¿Percibes que los beneficios que recibes son equitativos en relación con tus responsabilidades?	1	2	3	4	5
32	¿Te sientes tratado de manera justa en cuanto a compensación económica?	1	2	3	4	5
33	¿Estás satisfecho con los beneficios adicionales que ofrece tu trabajo (seguro, bonificaciones)?	1	2	3	4	5
34	¿Los beneficios laborales cubren tus necesidades personales y familiares?	1	2	3	4	5
35	¿Sientes que los beneficios adicionales son adecuados en comparación con otras organizaciones similares?	1	2	3	4	5
36	¿Consideras que los beneficios adicionales aumentan tu satisfacción laboral?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su apoyo ¡

Anexos 9

Juicio de expertos

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-5	DEFICIENTE 6-10	DEFICIENTE 11-15	DEFICIENTE 16-20	BAJA 21-25	BAJA 26-30	BAJA 31-35	BAJA 36-40	REGULAR 41-45	REGULAR 46-50	REGULAR 51-55	REGULAR 56-60	BUENO 61-65	BUENO 66-70	BUENO 71-75	BUENO 76-80	MUY BUENO 81-85	MUY BUENO 86-90	MUY BUENO 91-95	MUY BUENO 96-100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena (x)

Nombres y Apellidos	Walter Castelu Retamozo
Título Profesional	Lic. En Educación
Especialidad	Lengua y Literatura
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la Educación

Huanta, 28 de setiembre de 2024

Doc. Walter Castelu Retamozo

Anexo 6

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Clima Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems o indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (x) e) Muy Buena ( )

Nombres y Apellidos	Walter Gustavo Relaiza
Título Profesional	Licenciado en Educación
Especialidad	Lengua y Literatura
Grado Académico	Doctor
Mención	Ciencias de la Educación

Huanta, 28 de setiembre de 2024

.....

Anexo 6

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Titulo de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Clima Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	15	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguajes propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena ( )

Nombres y Apellidos	Egidio Félix Quispe De la Cruz
Título Profesional	Profesor
Especialidad	Educación Primaria
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad

Huanta, 28 de setiembre de 2024

Dr. E. Félix Quispe De La Cruz
0423 - 2023 - UCV

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUEZ

DATOS GENERALES:

Titulo de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
12.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
13.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
14.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
15.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
16.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
17.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
18.COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
19.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
20.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (x) e) Muy Buena (x)

Nombres y Apellidos	Egidio Felix Quispe De la Cruz
Título Profesional	Profesor
Especialidad	Educación Primaria
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión pública y Gobernabilidad

Huanta, 28 de setiembre de 2024

Dr. E. Félix Quispe De La Cruz
0423 - 2023 - UCV

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																✓				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																✓				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																✓				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																✓				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																✓				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																✓				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																✓				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																✓				

PROMEDIO DE VALORACION 80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) **b)** Baja ( ) **c)** Regular ( ) **d)** Buena (✓) **e)** Muy Buena ( )

Nombres y Apellidos	Wilber Bulfino Reyes Bravo	DNI	28602512
Título Profesional	Licenciado en educación		
Especialidad	Cultura física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar, fecha y firma: Huanta, 28-09-24 .....

Escaneado con CamScanner

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Churcampa, Huancavelica 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACION 85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena ( ) e) Muy Buena (X)

Nombres y Apellidos	WALTER MARIANO ARCE VILLOK	DNI	28576355
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EDUCACION		

Lugar, fecha y firma: Huanta, 28 setiembre de 2024

CS Escaneado con CamScanner

Anexos 10

Prueba de confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

Interpretación. En la tabla se observa un valor equivalente a 0,937 el cual permite afirmar que el cuestionario presenta una buena confiabilidad para su posterior aplicación en el proceso de investigación.

Anexos 11

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	110,45	521,629	,674	,966
Pregunta 2	110,65	524,871	,578	,966
Pregunta 3	110,60	509,621	,819	,965
Pregunta 4	110,70	513,168	,699	,965
Pregunta 5	110,45	506,997	,721	,965
Pregunta 6	110,95	518,682	,624	,966
Pregunta 7	110,95	514,787	,676	,966
Pregunta 8	110,75	524,408	,447	,967
Pregunta 9	110,40	524,147	,512	,966
Pregunta 10	110,85	517,397	,626	,966
Pregunta 11	110,65	510,871	,707	,965
Pregunta 12	110,95	509,103	,810	,965
Pregunta 13	110,75	522,303	,674	,966
Pregunta 14	111,30	507,274	,855	,965
Pregunta 15	111,00	509,895	,867	,965
Pregunta 16	110,90	509,358	,745	,965
Pregunta 17	110,95	512,155	,786	,965
Pregunta 18	110,95	510,997	,723	,965
Pregunta 19	110,75	520,408	,667	,966
Pregunta 20	110,95	526,366	,435	,967
Pregunta 21	111,15	518,555	,673	,966
Pregunta 22	111,10	507,989	,809	,965
Pregunta 23	111,15	513,924	,696	,965
Pregunta 24	111,15	505,924	,837	,965

Pregunta 25	110,75	508,724	,809	,965
Pregunta 26	111,20	525,642	,415	,967
Pregunta 27	110,85	519,713	,464	,967
Pregunta 28	110,95	514,366	,648	,966
Pregunta 29	110,65	512,555	,751	,965
Pregunta 30	110,95	526,366	,563	,966
Pregunta 31	110,70	522,958	,506	,966
Pregunta 32	110,95	520,261	,628	,966
Pregunta 33	110,75	519,776	,684	,966
Pregunta 34	111,00	509,684	,730	,965
Pregunta 35	111,20	516,484	,560	,966
Pregunta 36	111,35	519,713	,436	,967

Anexos 12

Estadísticas de total de elemento

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES Y SEMANAS DE 2024 - 2025																																							
		Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elección del tema de investigación																																															
2	Planteamiento del problema.																																															
3	Diseño de marco teórico.																																															
4	Metodología de la investigación.																																															
5	Aspectos administrativos																																															
6	Presentación y aprobación del proyecto de investigación																																															
6	Elaboración de instrumentos de recolección de datos																																															
7	Validación y fiabilidad del instrumento (pilotaje)																																															

| | | |