Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Clima laboral y satisfacción laboral del docente en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Huaura, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Silvia Rocio Natividad Gallupe

Asesor

Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narvaez



.....

Dr. Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el materialcon fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DE LA AUTORA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Natividad Gallupe Silvia Rocio	72226192	12 de agosto del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. Valenzuela Narvaez, Daniel Alberto Oswaldo	15724937	https://orcid.org/0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dr. Bautista Juan De Dios, Rey Lelis	15596695	https://orcid.org/0000-0002-0463-5682
Dr. Coronado Espinoza Jesús Jacobo	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
M(a). Escalante Candiotti, Nadiezhda Yenny	40830037	https://orcid.org/0000-0002-9638-324x

SILVIA ROCIO NATIVIDAD GALLUPE

CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABA...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3578754899

Fecha de entrega
25 may 2026, 9:23 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 may 2026, 9:43 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
2026-041147_TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño del archivo
1.5 MB

61 páginas

12.052 palabras

64.197 caracteres

16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º 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.

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por darme la fortaleza de no rendirme; darme sabiduría y salud para continuar con mis propósitos.

A mis padres que me han apoyado para superarme día a día y enseñarme que lo que uno se propone se tiene que lograr.

A mis hijos que son el pilar de todo lo que vengo realizando, ya que ellos me superen como persona y profesional es mi mayor anhelo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser testigo de los logros que voy realizando.

Mi sincero agradecimiento al Dr. Valenzuela Narvaez, Daniel Alberto Oswaldo por su compromiso, sabiduría y paciencia brindada en la realización de este proyecto, el cual me siento muy satisfecha ya es una realidad.

Al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial en Huaura, los docentes del mismo por su colaboración en responder las encuestas poder llevar a cabo este proyecto.

A mi familia por confiar en mí y brindarme el apoyo moral para no desistir.

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **i**

AGRADECIMIENTO ..... **ii**

RESUMEN ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

INTRODUCCIÓN ..... **vii**

CAPÍTULO I **1**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1. Descripción de la realidad problemática 1

1.2. Formulación del Problema 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específico 3

1.3. Objetivos de la Investigación 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 4

1.5. Delimitación del estudio 5

CAPÍTULO II **6**

MARCO TEÓRICO **6**

2.1. Antecedentes de la investigación 6

2.1.1. Investigaciones internacionales 6

2.1.2. Investigaciones nacionales 7

2.2. Bases teóricas 8

2.3. Bases filosóficas 16

2.4. Definición de términos básicos 16

2.5. Hipótesis de investigación 17

2.5.1. Hipótesis general 17

2.5.2. Hipótesis especificas 18

2.6. Operacionalización de las variables 19

CAPÍTULO III 21

METODOLOGÍA 21

3.1. Diseño metodológico 21

3.2. Población y muestra 21

3.2.1. Población 21

3.2.2. Muestra 22

3.3. Técnicas de recolección de datos 22

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información 22

CAPÍTULO IV 23

RESULTADOS 23

4.1. Análisis de resultados 23

4.2. Contrastación de hipótesis 31

CAPÍTULO V 35

DISCUSIÓN 35

5.1. Discusión de resultados 35

CAPÍTULO VI 37

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 37

6.1. Conclusiones 37

6.2. Recomendaciones 38

REFERENCIAS 39

7.1. Fuentes bibliográficas 39

7.2. Fuentes electrónicas 39

ANEXOS 43

RESUMEN

El objetivo del estudio fue conocer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Huaura, 2025. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 101 docentes, y la muestra por 80 docentes. Los resultados muestran que la variable Clima laboral presentó un 2.5% en nivel bajo, un 6.25% en nivel moderado y un 91.25% en nivel alto. Asimismo, la variable Satisfacción laboral registró un 2.5% en nivel bajo, un 15.0% en nivel moderado y un 82.5% en nivel alto. Se concluye que existe una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI Huaura, 2025, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.886 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, autorrealización, involucramiento, comunicación.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the work environment and job satisfaction among teachers at the National Industrial Training Service in Huaura in 2025. The study was basic, correlational, non-experimental, and quantitative in nature. The population consisted of 101 teachers, and the sample consisted of 80 teachers. The results show that the work environment variable was 2.5% low, 6.25% moderate, and 91.25% high. Similarly, the job satisfaction variable was 2.5% low, 15.0% moderate, and 82.5% high. It is concluded that there is a very strong and statistically significant positive relationship between the work climate and teacher job satisfaction at SENATI Huaura, 2025, evidenced by a Spearman's Rho coefficient of 0.886 and a significance level of $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: work environment, job satisfaction, self-fulfilment, engagement, communication.

INTRODUCCIÓN

El contar con un ambiente laboral armonioso y una positiva satisfacción laboral refuerzan aspectos clave como la efectividad pedagógica, la innovación en las prácticas educativas y facilita la adaptación a las transformaciones del ambiente académico. Estos factores no solo benefician el crecimiento profesional de los docentes, también en toda la comunidad educativa. Si tanto el entorno laboral como la satisfacción laboral se gestionan adecuadamente, los docentes estarán más motivados para desempeñar sus tareas con mayor dedicación, lo que se traducirá en mejores resultados educativos y en un ambiente de aprendizaje más enriquecedor. Consecuentemente, es fundamental que los centros de educación laboren en la mejora continua de estos aspectos, dado que un ambiente de trabajo adecuado, junto con una alta satisfacción por parte de los docentes, resulta determinante para asegurar una alta calidad en la enseñanza (Collantes, 2021).

Por ello, el objetivo fue conocer la relación entre el clima laboral y la satisf acción laboral del docente en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Huaura, 2025.

Se trabajó varios capítulos. El primero expone la realidad problemática, se formula la pregunta general y específicas, al igual que los objetivos del estudio. El Capítulo II contiene la fundamentación teórica de las variables. El tercero, contiene fundamentalmente el diseño y tipo, así como la población. En los siguientes capítulos se presenta los resultados obtenidos, la discusión de la investigación en contraste con estudios anteriores y, por último, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTODELPROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Villafuerte, Viteri y López (2021) señalan que, en Ecuador, un centro educativo evidenció un clima laboral deficiente, debido a la presencia de conflictos entre el personal y la escasa participación en sus actividades habituales. En cuanto a la satisfacción laboral, González, Guzmán y Rodríguez (2022) destacan que no todas las organizaciones logran fomentar conductas positivas, debido a diversos factores limitantes, como un clima laboral inadecuado, jornadas laborales extensas, poca capacitaciones, desmotivación y carencia de herramientas necesarias para desempeñar eficazmente el trabajo.

En el contexto peruano, las instituciones educativas estatales suelen enfrentar un ambiente laboral poco favorable. Los docentes lidian con conflictos personales, no cumplen completamente con sus horas de trabajo y se encuentran desmotivados debido a salarios que no cubren sus necesidades básicas, lo cual afecta su compromiso con la calidad educativa y el desarrollo del país (Gutiérrez, Medina y Ulloa, 2021). En relación con la satisfacción laboral, Machaca y Campos (2021) enfatizan que es crucial que el personal esté complacido con su empleo, satisfaciendo sus necesidades humanas y emocionales. Muchas instituciones no abordan necesidades como la realización personal, el reconocimiento y la identificación con el grupo social, lo cual resulta esencial para motivar al personal a incrementar su rendimiento laboral.

Ambas varaibles en estudio son aspectos fundamentales para el éxito de las instituciones educativas, especialmente para el docente, ya que influyen en la motivación, el sentido de pertenencia y el rendimiento de los mismos. Un clima laboral positivo incentiva el trabajo en equipo, en el cual los docentes se sienten respaldados, valorados y respetados, incrementando así su satisfacción laboral. Cuando los docentes

están satisfechos con su entorno de trabajo, se genera un mayor compromiso con la calidad educativa. Además, el contar con un ambiente laboral armonioso y una positiva satisfacción laboral refuerzan aspectos clave como la efectividad pedagógica, la innovación en las prácticas educativas y facilita la adaptación a las transformaciones del ambiente académico. Estos factores no solo benefician el crecimiento profesional de los docentes, también impactan en toda la comunidad educativa. Si tanto el entorno laboral como la satisfacción laboral se gestionan adecuadamente, los docentes estarán más motivados para desempeñar sus tareas con mayor dedicación, lo que se traducirá en mejores resultados educativos y en un ambiente de aprendizaje más enriquecedor. Consecuentemente, es fundamental que los centros de educación laboren en la mejora continua de estos aspectos, dado que un ambiente de trabajo adecuado, junto con una alta satisfacción por parte de los docentes, resulta determinante para asegurar una alta calidad en la enseñanza (Collantes, 2021).

Por ello, el objetivo de conocer la relación entre el clima laboral (CL) y la satisfacción laboral (SL) del docente en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), Huaura, 2025.

En SENATI Huaura se han identificado diversas dificultades relacionadas con la SL. La falta de identificación con la normativa institucional afecta las condiciones de trabajo, como la ventilación inadecuada y la obsolescencia de los equipos, lo que desanima a los docentes a comprometerse plenamente con la institución. Aunque se han logrado avances en la capacitación durante la pandemia, no todos los docentes se han adaptado a las nuevas modalidades, lo que limita su desempeño. Asimismo, la carencia de medios informáticos y el uso excesivo de la inteligencia artificial sin verificación teórica constituyen problemáticas relevantes. Las deficiencias en infraestructura, como la ventilación en condiciones de altas temperaturas y el mantenimiento de las máquinas, afectan negativamente la satisfacción laboral. Además, el incremento de los costos de los cursos tras la pandemia, sin un ajuste proporcional en los salarios, genera insatisfacción. La desmotivación derivada de la distribución de bonos laborales también representa un problema, ya que no todos los docentes logran cumplir con los criterios establecidos.

En cuanto al clima laboral, se han observado problemas como la distribución desigual de las cargas horarias, lo que genera estrés y disputas entre los docentes. Los contratos parciales y no definidos también ocasionan insatisfacción. Asimismo, las malas prácticas, como el pago por exámenes y los sobornos, generan un ambiente laboral negativo. La entrega tardía de recursos pedagógicos y las discusiones por asuntos personales afectan el CL. El acoso laboral, en sus diversas formas, constituye un problema grave que muchos prefieren callar por miedo o vergüenza.

Si SENATI Huaura no aborda las problemáticas actuales, la institución enfrentará un deterioro en la calidad educativa y en el ambiente laboral. La falta de verificación de credenciales académicas y el incumplimiento de requisitos por parte de un 40 % de los docentes, junto con condiciones laborales deficientes como la ventilación inadecuada y el uso de equipos obsoletos, desmotivarán al personal, incrementando la rotación y disminuyendo la productividad.

Para mitigar estos riesgos, SENATI Huaura debe implementar un plan estratégico que incluya la verificación rigurosa de las credenciales académicas, mejoras en la infraestructura laboral y programas de capacitación continua. Asimismo, resulta esencial revisar las políticas salariales para alinearlas con el costo de vida actual y establecer medidas que permitan una distribución equitativa de las cargas horarias.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025?

1.2.2. Problemas Específico

a. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025?

b. ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025?

c. ¿En qué medida la comunicación influye en la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Identificar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

b. Analizar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

c. Examinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Mantiene una relevancia práctica, ya que aborda en profundidad los conceptos, términos y variables de estudio relevantes para mejorar el clima laboral y la satisfacción laboral del docente de SENATI. Al identificar y analizar estos elementos, se podrán desarrollar estrategias concretas que beneficien directamente a los docentes y, en consecuencia, a la calidad educativa ofrecida.

La justificación metodológica del proyecto radica en el uso riguroso de mecanismos y procedimientos científicos para la obtención, procesamiento y presentación de los datos. A través de la estadística, se garantizará que los hallazgos sean válidos y fiables, lo que permitirá realizar generalizaciones fundamentadas que puedan ser aplicadas en contextos similares.

1.5. Delimitación del estudio

- Geográfica: provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Temporal: año 2025.
- Social: docentes de SENATI.
- Semántica: clima laboral y satisfacción laboral.

Amasifuen, Cárdenas y Troya (2023) describen el clima laboral como percepciones compartidas sobre las cualidades de la institución que impactan en el comportamiento, las tareas y el ambiente psicosocial de los trabajadores.

Solís y Burgos (2023) describen la satisfacción laboral como una condición emocional positiva que se origina a partir de la evaluación subjetiva del trabajo y de la experiencia laboral del individuo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Aparicio et al. (2023) publicaron un artículo en la Revista Colegiada de Ciencia, el cual tuvo como objetivo proporcionar una visión de los factores que influyen en el CL. Fue cuantitativo, descriptivo correlacional, incluyó a 45 colaboradores. El 90% de los participantes tiene más de cinco años trabajando en la institución, y entre el 70% y el 90% perciben un buen nivel de relación entre autoridad y colaborador, así como un alto nivel de confianza. Sin embargo, el 90% considera que el control de las actividades recae principalmente en la autoridad. Además, el 90% valora altamente las capacitaciones para el desempeño de sus funciones, aunque un 62% se encuentra descontento con la remuneración económica, en contraste con el 85% que se siente cómodo con las condiciones físicas y ambientales. Se concluye que, aunque el clima laboral es favorable, es necesario abordar las deficiencias en la remuneración económica para evitar debilidades en el desempeño laboral.

Villamizar (2023) publicó un artículo en COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración. Su objetivo fue evaluar el compromiso y la SL. Fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, incluyó a 61 docentes. Mediante el uso de cuestionarios, se encontró que el compromiso laboral y la SL se sitúan mayormente en un nivel medio (62.3% y 50.8%, respectivamente). Asimismo, se observó una relación positiva entre la SL y el compromiso, de modo que el incremento de una variable se vincula con el aumento de la otra.

Castañeda y Sánchez (2022) publicaron un artículo en la Revista de Ciencias de la Administración y Economía. Tuvo como fin referir el grado de SL y la prevalencia del síndrome de burnout. Fue cuantitativo, no experimental, correlacional. Con una población de 61 docentes, la SL mantuvo un nivel medio y la propensión al SB es leve a moderada. No identificó una relación estadísticamente significativa entre variables.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Ruelas y Flores (2022) en su artículo, buscaron determinar la re lación entre el CL y la en docentes. De enfoque deductivo, correlacional, no experimental, utilizó encuestas, y la población estuvo conformada por 5 empleados. Los resultados mostraron una alta correlación positiva entre las variables, con $\chi^2c = 26,640$ y $r = 0,631$.

Alvarado (2021) en su artículo, buscaron determinar la relación entre el CL y la SL. Fue cuantitativo, correlacional, incluyó a 116 trabajadores a quienes se les encuestó. El 46.6% perciben un CL regular, mientras que el 40.5% lo considera desfavorable. Asimismo, el 56.9% reportó un nivel de satisfacción con la vida, mientras que el 31.9% manifestó insatisfacción. Se concluyó que existe una relación significativa entre el CL y la SL ($p < 0.05$), con una correlación positiva moderada ($\rho = 0.456$).

Chanca (2021) en su artículo, buscó establecer la relación entre la eficiencia del CL y el desempeño laboral. Fue básica y correlacional, incluyó a 120 participantes encuestados. Se reflejó una correlación de $r = 0,631$ entre las variables. Se reconoce que el CL es determinante y esencial en toda organización, pues impacta en la percepción del entorno, de manera positiva o negativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Clima laboral (CL)

2.2.1.1. Definiciones

Amasifuen, Cárdenas y Troya (2023) lo describen como "percepciones compartidas sobre las cualidades de la institución que afecta en el comportamiento, las tareas y el ambiente psicosocial de los trabajadores" (p. 91).

Chiquillo, López y Curiel (2023) lo definen como "la complacencia en el trabajo, la motivación, los vínculos entre personas y el diálogo en el trabajo, entre los aspectos relevantes" (p. 88).

Pérez, Reyes y Aguirre (2022) señalan que el clima laboral "es una característica percibida del clima de trabajo, apreciada por quienes forman parte de la organización" (p. 9).

López y Castiblanco (2021) lo entienden como "el contexto laboral definido por un grupo de elementos y aspectos tangibles presentes de forma relativa y continua en una organización en particular" (p. 438).

2.2.1.2. Dimensiones

De acuardo con Vásquez et al. (2021), son las siguientes:

a. Autorrealización: Esta dimensión se vincula con la perspectiva que tiene el personal acerca del vínculo entre su trabajo y las oportunidades para alcanzar su superación personal y profesional. Los empleados perciben la posibilidad de realizarse en el entorno laboral como profesionales, gracias al apoyo y a los estímulos proporcionados por políticas justas y una capacitación constante.

b. Involucramiento Laboral: Esta dimensión evalúa la participación del personal, considerando sus características individuales y las responsabilidades asignadas para impulsar su desarrollo. Este compromiso se logra cuando los empleados asumen los objetivos y valores de la organización como propios, sintiéndose orgullosos de pertenecer a ella. Es fundamental tener en cuenta la participación dinámica de los integrantes para que la realización delas tareas asignadas sea satisfactoria y gratificante.

c. Comunicación: Esta dimensión está relacionada con la apreciación de la información de manera clara, concisa y transmitida de forma oportuna dentro de la organización, permitiendo su adecuado funcionamiento. La información generada por el trabajo fortalece los procesos de comunicación interna.

2.2.1.3. Teorías

Pérez, Reyes, y Aguirre (2022) mencionan varias teorías relevantes sobre el clima laboral:

a. Enfoque acerca de Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

De acuerdo con el enfoque del clima laboral de Likert, la conducta del personal se determina esencialmente por la conducta administrativa y las condiciones laborales percibidas. La reacción del personal está sujeta a su percepción del entorno, la cual se ve influida por tres tipos de variables propuestas por el autor:

- Variables Causales: Se refieren a variables independientes que señalan la dirección del desarrollo organizacional y su avance hacia el logro delos objetivos planteados.
- Variables Intermedias: Estas variables se enfocan en evaluar los procesos organizacionales, incluyendo el diálogo, el desempeño y los incentivos.
- Variables Finales: Constituyen el resultado de las variables causales e intermedias, determinando logros y resultados organizacionales, como la eficiencia, las ganancias y las pérdidas.

b. Enfoque acerca del Clima Laboral de McGregor

McGregor distinguió dos actitudes asociadas al comportamiento humano y la motivación, conocidas como Enfoque X y Enfoque Y, las cuales presentan rasgos diametralmente opuestos:

- Enfoque X: Desde este punto de vista, se plantea que las personas muestran rechazo hacia el trabajo, dado que requieren supervisión estricta y la aplicación de castigos para lograr la materialización de los objetivos. Asimismo, se considera que prefieren ser dirigidas, eluden responsabilidades y presentan escasa iniciativa.
- Enfoque Y: Propone que, cuando el ambiente es motivador, los individuos consideran el esfuerzo laboral como una actividad natural, lo cual favorece la

aceptación de responsabilidades. De este modo, al brindar condiciones apropiadas, la organización incentiva el sentido de pertenencia de sus integrantes con los objetivos organizacionales y fortalece su integración.

c. Enfoque de los Factores de Herzberg

Herzberg señala que las personas presentan necesidades orientadas a evitar el malestar y a lograr el desarrollo personal. Este planteamiento da lugar a la teoría bifactorial, que diferencia entre los factores de higiene, vinculados con el contexto laboral y necesarios para evitar la insatisfacción, y los factores motivadores, relacionados con la motivación intrínseca y la realización personal.

2.2.1.4. Contradicción del clima laboral en el docente

Clavijo (2023) señala que, una vez comprendido el análisis del clima laboral docente, su origen, evolución y factores influyentes, es posible entender por qué se le reconoce como un elemento determinante en lo educativo. De dicho análisis se desarrolló:

Primero, diversas investigaciones han verificado que el CL docente se halla vinculado con la SL de los mismos. Esta satisfacción es clave, dado que los docentes que se sienten satisfacción con su labor tienden a manifestar actitudes positivas hacia sus funciones y a involucrarse de forma activa en el proceso educativo (Janssen et al., 2010). De igual forma, presentan una mayor permanencia en la organización y menores niveles de ausentismo.

En segundo lugar, el CL docente impacta de manera directa en su desempeño. Se ha evidenciado que los docentes que desarrollan sus actividades en un entorno laboral apropiado muestran elevados niveles de motivación, compromiso y autoeficacia, elementos que se relacionan en gran medida con un buen rendimiento y una elevad a calidad de enseñanza.

Tercero, el CL tiene incidencia directa en la calidad educativa. Un clima de trabajo adecuado impacta de manera positiva en el apoyo social, la colaboración entre docentes y el fortalecimiento de la eficacia colectiva, aspectos que contribuyen al logro de mejores resultados educativos.

Por último, el clima laboral incide en la tasa de retención estudiantil. Las instituciones educativas que presentan un clima laboral favorable a menudo registran

elevados niveles de continuidad y menores tasas de abandono escolar, lo cual se explica, en parte, por el elevado compromiso y la actitud positiva que los docentes mantienen hacia sus estudiantes.

En conclusión, el clima laboral docente es un elemento fundamental que impacta de manera significativa en los servicios educativos. Su adecuado manejo se vincula de forma directa con la SL y el rendimiento, la calidad educativa y la retención de estudiantes, por lo que resulta clave prestar atención a este aspecto para promover una educación de calidad.

2.2.1.5. Elementos que intervienen en el clima laboral

Ruíz (2021) identifica varios elementos que impactan en la evaluación personal del clima laboral. Estos son:

- Entorno físico y condiciones materiales: Este componente hace referencia a como se siente el personal respecto a entorno físico y los recursos materiales brindados por la organización, los cuales permiten el desarrollo de las acciones cotidianas en el trabajo.
- Blancos: Se relaciona con la percepción de la claridad de los blancos organizacionales y el respaldo del personal para materializar dichos blancos.
- Compensaciones y beneficios sociales: Dicho aspecto comprende la estimación que realiza el personal acerca de la justicia y adecuación de recompensas monetarias y beneficios sociales recibidos por una labor ejecutada adecuadamente y conforme a la legislación laboral.
- Lineamientos administrativos: Dicho factor comprende la apreciación que realiza el personal acerca de las reglas y directrices organizacionales destinadas a regular y uniformar la conducta organizacional, sin tener en cuenta las políticas vinculadas con las compensaciones monetarias.
- Monitoreo y control: Se enfoca en la percepción del apoyo, enfoque y control brindando por los superiores a fin de asegurar el adecuado desarrollo del trabajo continuo.
- Estructura Organizacional: Relación entre la división del trabajo y la coordinación de las acciones para la materialización de blancos propuestos.
- Toma de Decisiones: Alude a la percepción de la participación del personal en las decisiones vinculadas con su trabajo y con el rumbo de la organización.

2.2.1.6. Clima laboral y liderazgo

Chiquillo, López y Curiel (2023) afirman que el CL es esencial en el rendimiento y la eficiencia del personal. En el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes), generalmente caracterizadas por estructuras jerárquicas menos formales, el clima de trabajo y la calidad de los vínculos interpersonales adquieren una relevancia especial, dado que impactan en el bienestar y la motivación. De igual forma, el clima laboral en las pymes puede verse condicionado por diversos elementos, entre los que destacan la cultura organizacional, el tipo de liderazgo y los procesos de comunicación. En este contexto, resulta cada vez más necesario estudiar el clima de trabajo en este tipo de organizaciones y promover estrategias orientadas a su mejora, con la finalidad de incrementar la eficiencia y el bienestar del personal.

Por otra parte, el clima laboral y el liderazgo mantienen un vínculo estrecho dentro de las organizaciones. El liderazgo ejerce una gran influencia en el CL e incide en la capacidad del líder para desempeñar eficientemente su labor. Un liderazgo adecuado contribuye a elevar la SL y el desempeño. Por el contrario, estilos de liderazgo inadecuados o carentes de apoyo pueden afectar negativamente el clima laboral y disminuir la satisfacción del personal. En ese sentido, un liderazgo efectivo se constituye como un aspecto fundamental para para el CL favorable.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral (SL)

2.2.2.1. Definiciones

Solís y Burgos (2023) la describen como “una condición emocional positiva que se origina de la evaluación cognitiva y afectiva que la persona efectúa en relación con su labor y con la experiencia laboral vivida” (p. 46).

Valdivia, González y Armesto (2023) la entienden como “la relación personal con su labor, en función de la actitud que adopte hacia esta, lo que repercute en su rendimiento y en los resultados obtenidos” (p. 319).

Zambrano y Zambrano (2022) señalan que “se deriva de la percepción subjetiva de la persona en relación con los elementos que valora como buenos o malos, de acuerdo con sus intereses y puntos de vista individuales” (p. 4).

Puyol (2021) menciona que es “el compromiso del personal que se genera a partir de un mayor sentido de significado del trabajo y de los logros alcanzados” (p. 4).

2.2.2.2. Dimensiones

Según Avendaño, Luna y Rueda (2021), se mide por medio de las siguientes dimensiones:

a. Factores Extrínsecos: Son elementos que provienen del entorno laboral y no dependen directamente de la persona. Incluyen el salario, los beneficios, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las garantías de permanencia en el empleo, las normas institucionales y el estilo de liderazgo. Aunque estos elementos no siempre generan satisfacción plena, su ausencia puede provocar descontento e insatisfacción (Avendaño, Luna y Rueda, 2021).

b. Factores Intrínsecos: Se encuentran vinculados con aspectos internos del individuo y con la naturaleza misma del trabajo, como el sentido de logro, la oportunidad de crecimiento y realización personal, y el grado de autonomía. Estos factores suelen ser los más determinantes para una satisfacción profunda y duradera, ya que se relacionan con las motivaciones personales y con la percepción de que el trabajo tiene un propósito significativo (Avendaño, Luna y Rueda, 2021).

2.2.2.3. Calidad de la satisfacción laboral

En la actualidad, según Solís y Burgos (2023), el gestionar el capital humano ha adquirido una relevancia creciente en el clima organizacional, puesto que afectan en el desempeño organizacional. En este contexto, la valoración de la satisfacción laboral se convierte en un aspecto fundamental de la gestión del personal. Para las organizaciones, resulta esencial asegurar niveles elevados de SL, dado que ello forma una necesidad clave para mejorar la eficiencia.

Existen diversas definiciones de SL; sin embargo, es fundamental conocer la de Locke (1976), quien la define como una condición emocional placentera que surge de la evaluación personal que realiza el trabajador acerca de su labor y de las vivencias relacionadas con esta.

Desde el punto de vista organizacional, un elevado nivel de satisfacción laboral puede traducirse en un mayor rendimiento del personal, lo que repercute favorablemente en los resultados institucionales. Diversas investigaciones sostienen que las conductas que contribuyen al éxito organizacional son más probables cuando el trabajador se encuentra motivado, comprometido y satisfecho.

Los principales elementos que impactan en la SL comprenden las oportunidades de cremiento laboral, el nivel de autoridad que se tiene en el trabajo y los retos laborales. Estos elementos son indicadores válidos, importantes y confiables para la medición de la SL. Entre ellos, la promoción destaca como el factor que refleja de manera significativa la SL, especialmente en términos de justicia y oportunidades de avance profesional. Por el contrario, el trabajo en sí mismo suele presentar los niveles más bajos de satisfacción, dado que se relaciona de forma directa con la percepción y los sentimientos de la persona hacia su labor diaria.

2.2.2.4. Factores de insatisfacción

Según Puyol (2021), ciertos factores motivan la insatisfacción laboral. Entre ellos se incluyen una escasa recompensa económica, relaciones interpersonales negativas —especialmente en lo referido a la comunicación entre superiores y compañeros de trabajo—, la falta de oportunidades de promoción laboral y las jornadas laborales extensas, que dificultan que el trabajador mantenga un equilibrio adecuado con su vida familiar. Asimismo, las políticas organizacionales desfavorables, un entorno físico inadecuado y los empleos precarios constituyen factores significativos. Estos elementos pueden generar que el empleado se sienta desconectado de los objetivos organizacionales, cometa errores y disminuya su rendimiento habitual debido a la desmotivación. La edad también representa un factor relevante, ya que, a medida que los trabajadores envejecen, su rendimiento pued e verse afectado. Estas situaciones pueden impactar negativamente en la rentabilidad organizacional, por lo que las empresas deben procurar garantizar que los empleados desempeñen sus labores en condiciones adecuadas.

2.2.2.5. Productividad y satisfacción laboral

Puyol (2021) menciona que el personal satisfecho tiende a ser más eficiente, tal como señala Atalaya Pisco (2013), al indicar que un trabajador feliz es más eficiente. Esto se debe

a que estos individuos logran satisfacer en mayor medida sus necesidades psicológicas y sociales en su puesto laboral y, por consiguiente, tienden a dedicar mayor esfuerzo a las tareas que realizan en el trabajo. Por otro lado, los empleados insatisfechos con el ambiente laboral son más propensos a experimentar ausentismo y rotación, o a considerar otras actitudes laborales frente a la organización.

Las actitudes laborales adoptadas por los empleados se manifiestan a través de expresiones de inconformidad, quejas o mediante la presentación activa de sugerencias orientadas a mejorar las condiciones laborales. Se considera que las soluciones inmediatas deben ser abordadas con los superiores. Si dichas alternativas de solución no son atendidas, el empleado puede optar por una salida definitiva, como la presentación de la carta de renuncia, lo que implica la búsqueda de un nuevo empleo. Estas decisiones reflejan que los empleados se encuentran en condiciones contrarias a la satisfacción laboral.

2.2.2.6. Motivación y satisfacción laboral

Valdivia, González, y Armesto (2023) afirman que la motivación y la satisfacción laboral constituyen conceptos esenciales dentro del ámbito organizacional, cuya relación es tan estrecha que con frecuencia se influyen de manera recíproca. La motivación en el trabajo consiste en el impulso interno o externo que orienta a una persona a actuar y comprometerse con el cumplimiento de sus tareas. Este impulso puede originarse en factores intrínsecos, como el deseo de superación personal, o extrínsecos, como el reconocimiento social o las recompensas económicas.

Por otro lado, la SL se asocia al bienestar que percibe el trabajador en relación con su empleo, las funciones que desempeña, el entorno en el que labora y las condiciones bajo las cuales realiza sus actividades. Cuando un trabajador se encuentra motivado, es más probable que también manifieste una elevada satisfacción laboral, ya que percibe sentido en lo que hace, valora sus logros y encuentra estímulos constantes que lo impulsan a continuar su desarrollo profesional.

A su vez, cuando una persona experimenta satisfacción en su lugar de trabajo —ya sea por un clima organizacional favorable, oportunidades de crecimiento, un liderazgo efectivo o condiciones laborales adecuadas—, suele presentar mayores niveles de motivación para cumplir con sus responsabilidades. Esta interrelación bidireccional entre la motivación y la satisfacción laboral configura un círculo virtuoso que incide directamente

en la eficiencia, el sentido de pertenencia y la retención del personal. En consecuencia, resulta imprescindible que las organizaciones diseñen e implementen estrategias que aborden de manera conjunta ambas dimensiones, promoviendo entornos laborales que inspiren, reconozcan y valoren a sus colaboradores.

2.3. Bases filosóficas

Enfoque epistemológico: Desde el enfoque epistemológico, el estudio se enmarca en el paradigma positivista, el cual se orienta al análisis objetivo de los fenómenos mediante el método científico, priorizando la observación, la medición y el análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, el propósito es analizar la relación existente entre variables, con base en datos empíricos que permitan comprobar hipótesis y obtener conclusiones generalizables.

Enfoque ontológico: En el aspecto ontológico, se reconoce que la realidad del clima laboral y de la satisfacción laboral existe de manera objetiva e independiente del investigador. Esta puede ser observada y descrita a través de variables e indicadores que reflejan los puntos de vista de los docentes en relación con sus condiciones de trabajo. Como sostiene Bunge (2004), la ontología científica parte de la existencia de realidades observables que pueden ser estudiadas con rigurosidad.

Enfoque axiológico: En el ámbito axiológico, el estudio se rige por principios éticos que garantizan el respeto a las personas que participen, la confidencialidad y el uso adecuado de los datos obtenidos. Según Bisquerra (2014), toda investigación debe asumir un compromiso ético que asegure la garantía de los derechos de las personas participantes involucradas y promueva la utilidad social de los resultados. En este caso, se pretende aportar conocimientos aplicables a la mejora de la gestión educativa y del bienestar docente.

2.4. Definición de términos básicos

***Autorrealización*.** Esta dimensión se vincula con la perspectiva que tiene el personal acerca del vínculo entre su trabajo y las oportunidades para alcanzar su superación personal y profesional (Vásquez et al., 2021).

Clima laboral. Amasifuen, Cárdenas y Troya (2023) describen el clima laboral como "percepciones compartidas sobre las cualidades de la institución que afecta en el comportamiento, las tareas y el ambiente psicosocial de los trabajadores" (p. 91).

Comunicación. Esta dimensión está relacionada con la apreciación de la información de manera clara, concisa y transmitida de forma oportuna dentro de la organización, permitiendo su adecuado funcionamiento (Vásquez et al., 2021).

Factores extrínsecos. Son elementos que provienen del entorno laboral y no dependen directamente de la persona. Incluyen el salario, los beneficios, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las garantías de permanencia en el empleo, las normas institucionales y el estilo de liderazgo (Avendaño, Luna y Rueda, 2021).

Factores intrínsecos. Se encuentran vinculados con aspectos internos del individuo y con la naturaleza misma del trabajo, como el sentido de logro, oportunidad de crecimiento y realización personal (Avendaño, Luna y Rueda, 2021).

Involucramiento laboral. Esta dimensión evalúa la participación del personal, considerando sus características individuales y las responsabilidades asignadas para impulsar su desarrollo (Vásquez et al., 2021).

Satisfacción laboral. Solís y Burgos (2023) la describen como "una condición emocional positiva que se origina de la evaluación cognitiva y afectiva que la persona efectúa en relación con su labor y con la experiencia laboral vivida" (p. 46).

Supervisión. Se enfoca en la consideración de las opiniones de los trabajadores, así como en el apoyo, la orientación y el acompañamiento que reciben a través de supervisiones de trabajo constantes (Vásquez et al., 2021).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

2.5.2. Hipótesis especificas

a. La autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

b. El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

c. La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del docente en el SENATI, Huaura, 2025.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CLIMA LABORAL	*Autorrealización*	- Desarrollo profesional.	01
		- Recibir apoyo.	02
		- Políticas justas.	03
		- Capacitación constante.	04
	Involucramiento laboral	- Asumir objetivos.	05
		- Asumir valores.	06
	Comunicación	- Objetivos organizacionales.	07
		- Conocimiento de los trabajadores.	08

Fuente: Vásquez et al. (2021).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
SATISFACCIÓN LABORAL	*Factores extrínsecos*	- Tipo de gestión.	01
		- Remuneraciones.	02
		- Comunicación y RRHH.	03
		- Jornada laboral.	04
		- Riesgos del trabajo.	05
		- Ascenso y desarrollo.	06
		- Condiciones físicas.	07
		- Logro personal.	08
		- Reconocimiento.	09
	Factores intrínsecos	- Responsabilidad.	10
		- Motivación.	11
		- Libertad de decisión.	12
		- Uso de habilidades.	13
		- Formulación de objetivos.	14

Fuente: Avendaño, Luna y Rueda (2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica, dado pues generó conocimiento nuevo de manera ordenada y sistemática, ampliando la comprensión sobre la relación entre el CL y la SL del docente en el SENATI (Alvarez, 2020).

Nivel correlacional, pues se examinó el grado de asociación existente entre las variables planteadas, apoyándose en procedimientos estadísticos para su análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental, porque las variables no fueron manipuladas; se evaluaron tal como se manifestaron en su contexto real dentro de SENATI. Asimismo, correspondió a un diseño transeccional, debido a que los datos fueron colectados en un único momento y en un entorno específico (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, aprovechando técnicas y operaciones numéricos que permitieron medir y analizar la relación entre el CL y la SL del docente. Para ello, se realizó la recolección de datos mediante un cuestionario, acompañada del correspondiente muestreo y del procesamiento estadístico (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Representada por 101 docentes del SENATI, Huaura, 2025.

3.2.2. Muestra

Para definir el tamaño de la muestra se aplicó:

$$n = \frac{Z^2 p.\, q.\, N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 .\, p.\, q}$$

Donde:

n = muestra.

p y q = probabilidades.

Z = probabilidad deerror.

N = población.

E = error estándar.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 101}{0.0025(101 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80$$

La muestra estuvo representada por 80 docentes del SENATI.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se procedió a aplicar la encuesta y se recogió los datosa través del cuestionario que evaluó las variables. El cuestionario fue aplicado a los docentes del SENATI.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la variable Clima laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencia - Autorrealización

	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Autorrealización	2	2.50	9	11.25	69	86.25
Desarrollo profesional	2	2.50	5	6.25	73	91.25
Recibir apoyo	2	2.50	11	13.75	67	83.75
Políticas justas	4	5.00	7	8.75	69	86.25
Capacitación constante	6	7.50	12	15.00	62	77.50

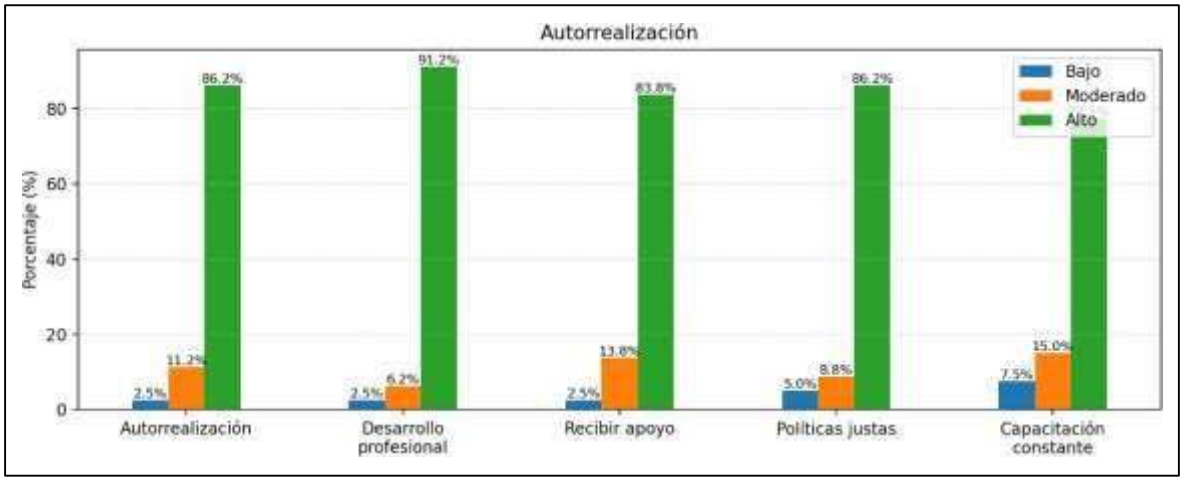


Figura 1. Autorrealización.

La dimensión “Autorrealización” registró un 86.25% en nivel alto. En sus indicadores, se observa que “Desarrollo profesional” presentó un 91.25% en nivel alto; “Recibir apoyo” registró un 83.75% en nivel alto; “Políticas justas” mostró un 86.25% en nivel alto; y “Capacitación constante” presentó un 77.5% en nivel alto.

Tabla 2

Distribución de frecuencia - Involucramiento laboral

	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Involucramiento laboral	2	2.5	3	3.75	75	93.75
Asumir objetivos	2	2.5	3	3.75	75	93.75
Asumir valores	2	2.5	3	3.75	75	93.75

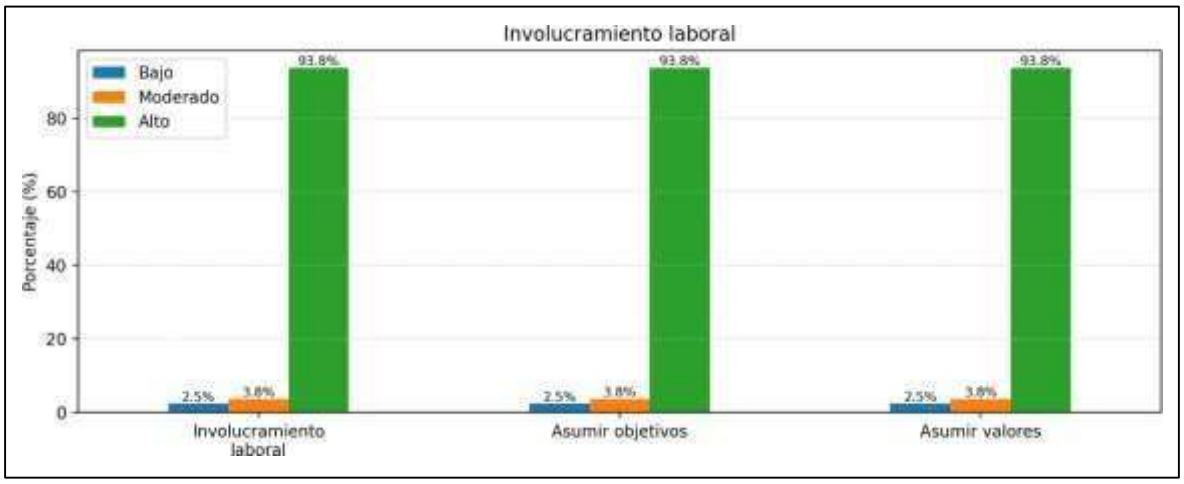


Figura 2. Involucramiento laboral.

Se aprecia que la dimensión “Involucramiento laboral” registró un 93.75% en nivel alto. En sus indicadores, se observa que “Asumir objetivos” presentó un 93.75% en nivel alto; y “Asumir valores” registró un 93.75% en nivel alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencia - Comunicación

	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Comunicación	2	2.5	9	11.25	69	86.25
Objetivos organizacionales	2	2.5	3	3.75	75	93.75
Conocimiento de los trabajadores	0	0	13	16.25	67	83.75

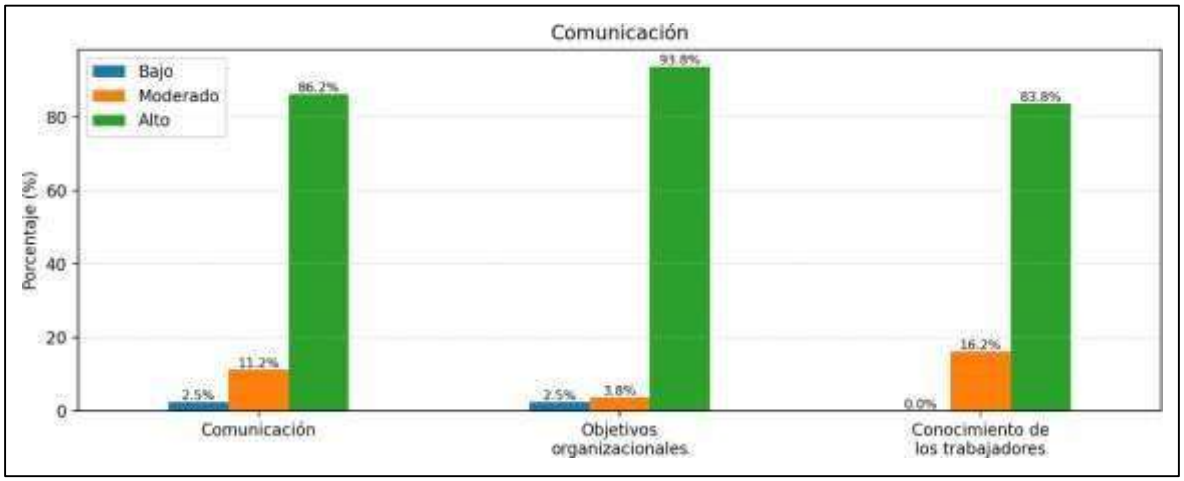


Figura 3. Comunicación.

Se aprecia que la dimensión “Comunicación” registró un 86.25% en nivel alto. En sus indicadores, se observa que “Objetivos organizacionales” presentó un 93.75% en nivel alto; y “Conocimiento de los trabajadores” registró un 83.75% en nivel alto.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la variable Clima laboral

	f	%
Bajo	2	2.50
Moderado	5	6.25
Alto	73	91.25

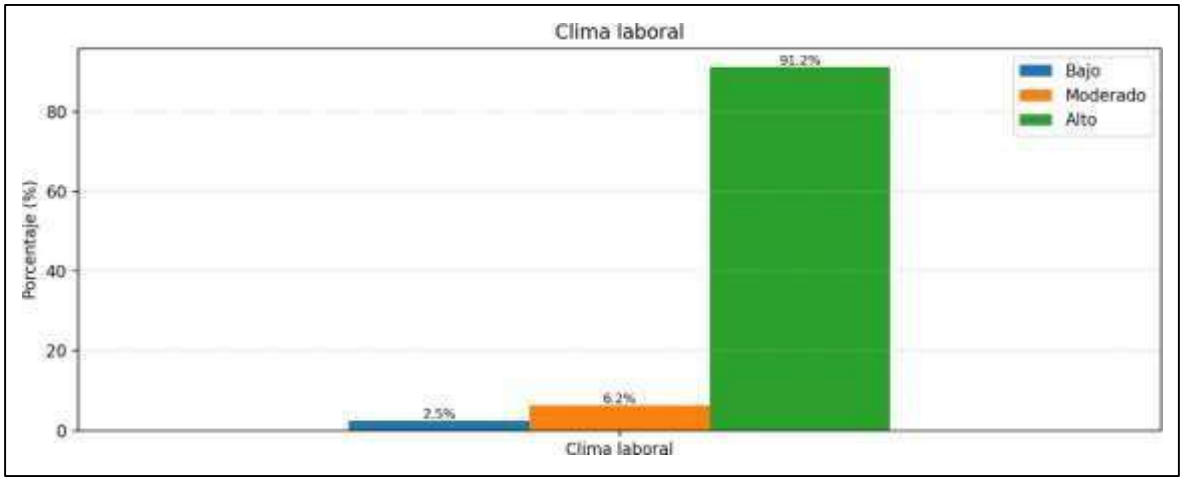


Figura 4. Clima laboral.

La variable “Clima laboral” registró un 2.5% en nivel bajo, un 6.25% en nivel moderado y un 91.25% en nivel alto.

B. Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencia - Factores extrínsecos

	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Factores extrínsecos	2	2.50	18	22.50	60	75.00
Tipo de gestión	0	0.00	18	22.50	62	77.50
Remuneraciones	2	2.50	18	22.50	60	75.00
Comunicación y RRHH	2	2.50	9	11.25	69	86.25
Jornada laboral	2	2.50	11	13.75	67	83.75
Riesgos laborales	2	2.50	5	6.250	73	91.25
Ascenso y desarrollo	9	11.25	22	27.50	49	61.25
Condiciones físicas	2	2.50	11	13.75	67	83.75
Logro personal	4	5.00	18	22.50	58	72.50
Reconocimiento	4	5.00	13	16.25	63	78.75

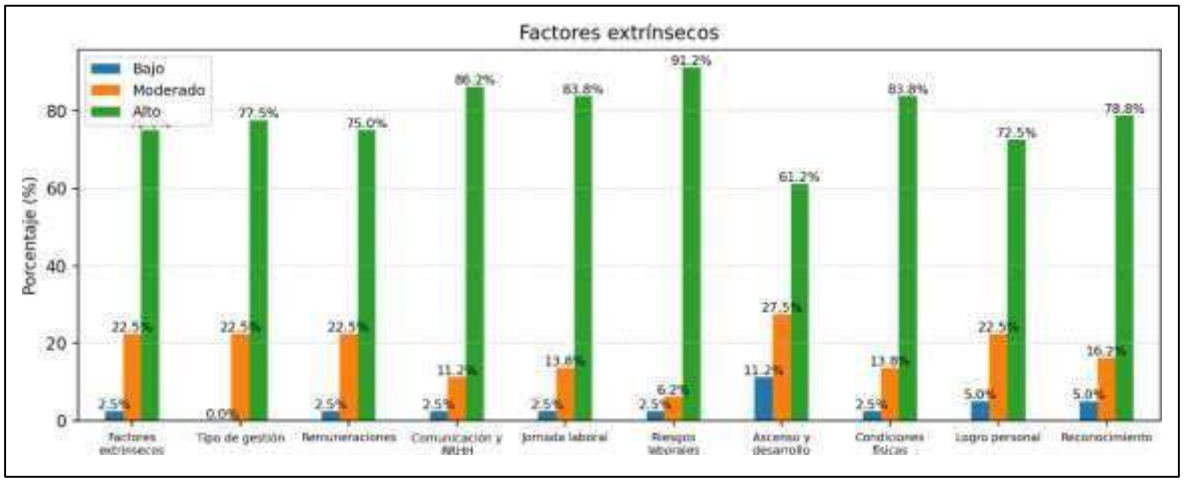


Figura 5. Factores extrínsecos.

Se aprecia que la dimensión “Factores extrínsecos” registró un 86.25% en nivel alto. En sus indicadores, se observa que “Tipo de gestión” presentó un 86.25% en nivel alto; “Remuneraciones” registró un 91.25% en nivel alto; “Comunicación y RRHH” mostró un 86.25% en nivel alto; “Jornada laboral” presentó un 83.75% en nivel alto; “Riesgos

laborales" registró un 77.5% en nivel alto; "Ascenso y desarrollo" mostró un 81.25% en nivel alto; "Condiciones físicas" presentó un 91.25% en nivel alto; "Logro personal" registró un 86.25% en nivel alto; y "Reconocimiento" presentó un 81.25% en nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencia - Factores intrínsecos

	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Factores intrínsecos	2	2.50	7	8.75	71	88.75
Responsabilidad	2	2.50	7	8.75	71	88.75
Motivación	2	2.50	10	12.50	68	85.00
Libertad de decisión	4	5.00	7	8.75	69	86.25
Uso de habilidades	2	2.50	5	6.25	73	91.25
Formulación de objetivos	2	2.50	7	8.75	71	88.75

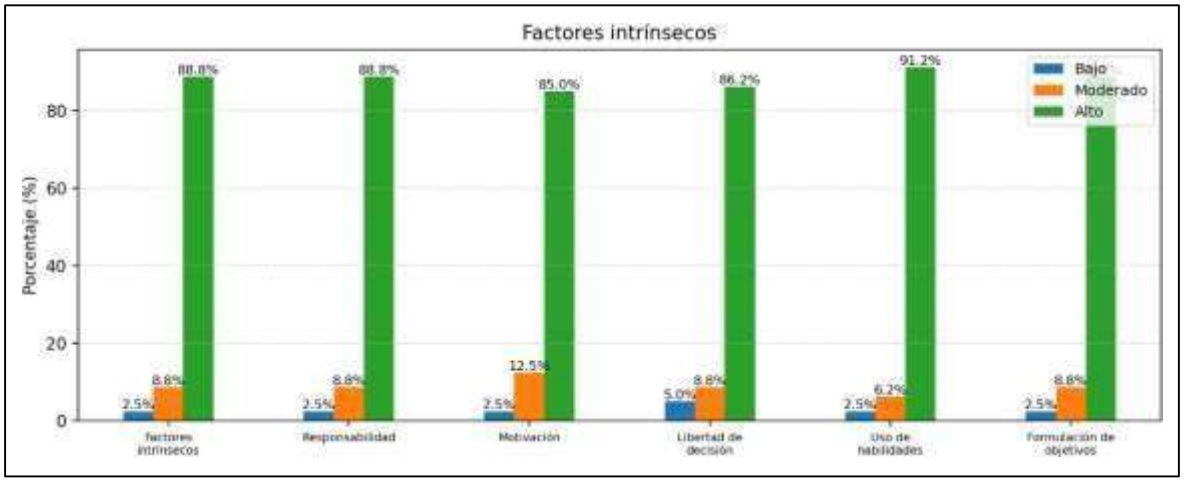


Figura 6. Factores intrínsecos.

Se aprecia que la dimensión "Factores intrínsecos" registró un 88.75% en nivel alto. En sus indicadores, se observa que "Responsabilidad" presentó un 88.75% en nivel alto; "Motivación" registró un 85.0% en nivel alto; "Libertad de decisión" mostró un 86.25% en nivel alto; "Uso de habilidades" presentó un 91.25% en nivel alto; y "Formulación de objetivos" registró un 91.25% en nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la variable Satisfacción laboral

	f	%
Bajo	2	2.50
Moderado	12	15.00
Alto	66	82.50

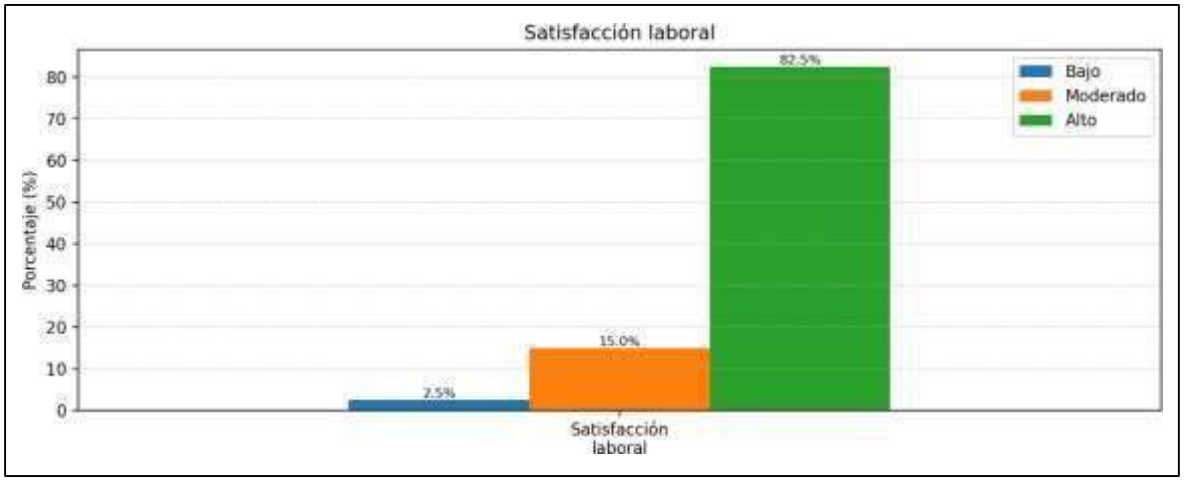


Figura 7. Satisfacción laboral.

La variable "Satisfacción laboral" registró un 2.5% en nivel bajo, un 15.0% en nivel moderado y un 82.5% en nivel alto.

C. Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima laboral	.188	80	.006
V2: Satisfacción laboral	.133	80	.109
Autorrealización	.172	80	.015
Involucramiento laboral	.323	80	.000
Comunicación	.211	80	.001
Factores extrínsecos	.114	80	.235
Factores intrínsecos	.218	80	.001

Los resultados de la prueba Kolmogorov–Smirnov evidencian que no se presenta una distribución normal ($p < 0.05$); por ello, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 9

Pruebas de Rho de Spearman entre clima laboral y satisfacción laboral

			Clima laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.886
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.886	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima laboral y la satisfacción laboral es de 0.886, con un nivel de significancia p = 0.000, lo que indica la existencia de una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa.

Hipótesis Específica 1

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre autorrealización y satisfacción laboral

			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	.867
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.867	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la autorrealización y la satisfacción laboral es de 0.867, con un nivel de significancia p = 0.000, lo que indica la existencia de una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa.

Hipótesis Específica 2

Tabla 11

Pruebas de Rho de Spearman entre involucramiento laboral y satisfacción laboral

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.722
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.722	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es de 0.722, con un nivel de significancia p = 0.000, lo que indica la existencia de una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa.

Hipótesis Específica 3

Tabla 12

Pruebas de Rho de Spearman entre comunicación y satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.702
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.702	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

En la Tabla se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la comunicación y la satisfacción laboral es de 0.702, con un nivel de significancia p = 0.000, lo que indica la existencia de una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Se evidenció una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI Huaura, 2025 ($\rho = 0.886$; $p = 0.000$). Este hallazgo es congruente con el de Ruelas y Flores (2022), que identificaron una correlación positiva alta entre la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional ($r = 0.631$), y también con Alvarado (2021), quien demostró una relación significativa moderada entre la satisfacción vital y el clima laboral ($\rho = 0.456$; $p < 0.05$). Sin embargo, el coeficiente que se obtiene en este estudio es mayor, lo cual señala una relación más fuerte entre las dos variables en el contexto del SENATI Huaura. Esto confirma la relevancia del clima laboral como un elemento crucial para la satisfacción laboral de los docentes.

En relación con la autorrealización y la satisfacción laboral, los resultados muestran una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($\rho = 0.867$; $p = 0.000$). Este descubrimiento está relacionado con los resultados de Villamizar (2023), que comunicó niveles medios de satisfacción en el trabajo vinculados a la dedicación del profesor, y con Aparicio et al. (2023), que indicaron que el entrenamiento y el respaldo institucional tienen un impacto positivo en la percepción del ambiente laboral. Aunque esos estudios no presentan coeficientes concretos para la autorrealización, los resultados elevados de este trabajo muestran que el desarrollo personal y profesional del profesor influye de manera directa y considerable en su satisfacción con el trabajo.

Respecto al involucramiento laboral, los resultados evidencian una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($\rho = 0.722$; $p = 0.000$). Este hallazgo es consistente con lo que Villamizar (2023) reportó: un

vínculo positivo entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral. También es congruente con Chanca (2021), quien descubrió una correlación importante entre la actuación en el trabajo y el ambiente organizacional (r = 0.631). En contraste con estos antecedentes, el coeficiente conseguido en este estudio indica una relación más amplia, lo que evidencia que la participación laboral es un elemento significativo para comprender la satisfacción laboral del profesor.

En cuanto a la comunicación y la satisfacción laboral, los resultados muestran una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa ($\rho = 0.702$; $p = 0.000$). Este descubrimiento concuerda con lo que Aparicio et al. (2023) indicaron, ya que reportaron altos niveles de confianza y buenas relaciones comunicacionales dentro de la institución. También coincide con Alvarado (2021), quien demostró que las percepciones organizacionales tienen un impacto importante en la satisfacción laboral. En esa línea, el coeficiente que se ha obtenido confirma que la comunicación efectiva en el seno del SENATI Huaura es un elemento esencial del ambiente de trabajo que influye directamente en la satisfacción laboral de los docentes.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el SENATI Huaura, 2025, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.886 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$. Este resultado confirma que un clima laboral favorable influye de manera determinante en el nivel de satisfacción laboral de los docentes, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general planteada.
- Se concluye que la autorrealización se relaciona de manera positiva muy fuerte y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del docente, con un coeficiente $\rho = 0.867$ y un valor de $p = 0.000 < 0.05$, lo que evidencia que las oportunidades de desarrollo personal y profesional influyen significativamente en la satisfacción laboral.
- Se concluye que el involucramiento laboral presenta una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, obteniéndose un coeficiente $\rho = 0.722$ y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$, demostrando que el compromiso del docente con los objetivos institucionales se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.
- Se concluye que la comunicación mantiene una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral del docente, con un coeficiente $\rho = 0.702$ y un valor de $p = 0.000 < 0.05$, evidenciando que una comunicación clara y efectiva contribuye de manera significativa a mejorar la satisfacción laboral.

6.2. Recomendaciones

- Se sugiere que la dirección del SENATI Huaura refuerce las estrategias que buscan optimizar el ambiente de trabajo, teniendo en cuenta que este tiene una relación muy estrecha con la satisfacción laboral de los docentes, a través de políticas institucionales que fomenten el bienestar, el reconocimiento profesional y un entorno favorable para trabajar..
- Con el objetivo de robustecer la autorrealización del profesor, se aconseja poner en marcha programas permanentes de capacitación continua y desarrollo profesional. Esto es así porque esta dimensión tuvo una correlación muy sólida con la satisfacción laboral.
- Se aconseja fomentar tácticas que aumenten la participación laboral, como el compromiso activo del profesor en la planificación de la institución y en la toma dedecisiones, ya que un mayor compromiso se asocia con una satisfacción laboral más alta.
- Para aumentar la satisfacción laboral del profesor, teniendo en cuenta el vínculo significativo que se ha demostrado entre la comunicación y esta variable, se aconseja mejorar y reforzar los canales de comunicación interna, garantizando que la información sea precisa, oportuna y accesible.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones.* Recurso académico, Universidad de Lima.

Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.

Bunge, M. (2004). *La investigación científica. Su estrategia y su filosofía.* Ariel.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Interamericana Editores.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

7.2. Fuentes electrónicas

Alvarado, P. (2021). *Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública*. *UCV Sci. Biomed*, 4(2), 17–26. https://core.ac.uk/download/pdf/478789828.pdf

Amasifuen, L., Cárdenas, J. y Troya, D. (2023). *Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado*. *Gestionar*, 3(1), 89–102. https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167

Aparicio, Z., Cerrud, F., Pinzón, L. y Jaramillo, L. (2023). *Factores que se relacionan con el clima laboral del recurso humano administrativo del Instituto Urracá, en la provincia de Veraguas-Panamá*. *Revista Colegiada de Ciencia*, 4(2). https://revistas.up.ac.pa/index.php/revcolciencia/article/view/3726/3164

Avendaño, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). *Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509

Castañeda, L. y Sánchez, A. (2022). *Satisfacción laboral y burnout en personal docente*. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*,

12(24). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci_arttext

Chanca, J. (2021). *Eficiencia del clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército*. *Revista Scientific*, 6(22), 270–290. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9583405

Chiquillo, J., López, A. y Curiel, R. (2023). *Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846

Clavijo, M. (2023). *El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050/9175

Collantes, P. (2021). *Relación entre clima laboral y la satisfacción laboral en una Institución Educativa Privada de Chiclayo 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5048/1/TL_CollantesVillarrealPaola.pdf

González, M., Guzmán, R. y Rodríguez, W. (2022). *Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones*. Fundación Universitaria del Área Andina. https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4531

Gutiérrez, C., Medina, R. y Ulloa, C. (2021). *Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo*. *SCIÉNDO*, 24(1). https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398/4063

López, N. y Castiblanco, K. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. Revista Chilena de Economía y Sociedad*. https://www.researchgate.net/publication/370773005

Machaca, D. y Campos, M. (2021). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de una asociación educativa en Lima*. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 103–127. https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/49/164

Pérez, K., Reyes, J. y Aguirre, J. (2022). *Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4257–4281. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2557/3789

Puyol, J. (2021). *La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas*. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2). https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/31/215

Ruelas, M. y Flores, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública*. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472

Ruíz, D. (2021). *Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción*. *Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*, 17(2). https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079/pdf

Solís, L. y Burgos, I. (2023). *Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES: Revisión bibliográfica*. *Podium*, (43). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692023000100163

Valdivia, E., González, F. y Armesto, M. (2023). *Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142744

Vásquez, F., Savero, S., Verde, J. y Laguna, R. (2021). *Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao*. *Revista Franz Tamayo*, 3(8). https://www.redalyc.org/pdf/7605/760579085004.pdf

Villafuerte, S., Viteri, F. y Lopez, H. (2021). *Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos: Caso BID (Ecuador)*. *Revista Espacios*, 42(08). https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf

Zambrano, G. y Zambrano, L. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente*. *Podium*, (42).

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692022000200151&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO N°01

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el clima laboral y la satisfacción laboral del docente en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Huaura, 2025. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis "X" según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL					
DIMENSIÓN 01: AUTORREALIZACIÓN					
1. Mi labor docente en SENATI Huaura me permite desarrollar plenamente mi potencial profesional y personal.					
2. Recibo el apoyo necesario de mis colegas para lograr mi autorrealización personal y profesional.					
3. Las políticas institucionales son justas y contribuyen a mi desarrollo personal y profesional.					
4. La capacitación continua que reciben los docentes fortalece su desempeño y promueve la autorrealización estudiantil.					
DIMENSIÓN 02: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
5. Asumo con responsabilidad los objetivos institucionales, demostrando un alto nivel de compromiso.					
6. Practico los valores institucionales como parte de mi compromiso profesional en SENATI Huaura.					
DIMENSIÓN 04: COMUNICACIÓN					
7. Comprendo claramente los objetivos y capacidades que se esperan de mí gracias a una comunicación institucional efectiva.					
8. La comunicación con mis colegas me permite comprender mejor las capacidadesy necesidades delos estudiantes, mejorando así mi enseñanza.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01: FACTORES EXTRÍNSECOS					
1. La gestión institucional contribuye al desarrollo profesional y a un buen ambiente laboral.					
2. Las remuneraciones que recibo son adecuadas y reflejan mi esfuerzo y dedicación como docente.					
3. La comunicación y relaciones humanas entre colegas favorecen un ambiente colaborativo.					
4. La jornada laboral y los tiempos de descanso permiten un equilibrio saludable entre mi vida personal y profesional.					
5. Los riesgos laborales están identificados y se aplican medidas adecuadas para garantizar mi seguridad.					
6. Existen oportunidades claras para el ascenso y el desarrollo profesional.					
7. Las condiciones físico-ambientales (espacios, iluminación, ventilación) son adecuadas para desempeñar mi labor.					
8. Cuento con oportunidades que favorecen mi logro personal y crecimiento profesional.					
9. El reconocimiento que recibo por mi desempeño contribuye a mi motivación y satisfacción.					

DIMENSIÓN 02: FACTORES INTRÍNSECOS					
10. La responsabilidad que tengo me permite sentirme realizado y comprometido con mi labor.					
11. Me siento motivado por las oportunidadesde desarrollo y los retos que enfrento como docente.					
12. Tengo libertad para decidir cómo realizar mi trabajo, lo que potencia mi creatividad y eficacia.					
13. Puedo utilizar plenamente mis habilidades personales y profesionales, lo cual mejora mi desempeño.					
14. Tener objetivos claros y evaluar eficazmente a los estudiantes fortalece mi motivación y desempeño.					

Gracias por sus respuestas.

ANEXO N°02

DATOS GENERALES

Edad	f	%
De 18 a 24 años	0	.00
De 25 a 31 años	0	.00
De 32 a 45 años	24	30.00
Más de 45 años	56	70.00

ANEXO N°03 - VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez del instrumento – Clima laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.815
Prueba deesfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	633.913
	gl	28
	Sig.	.000

Validez del instrumento – Satisfacción laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.848
Prueba deesfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1341.331
	gl	91
	Sig.	.000

Confiabilidad del instrumento – Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	8

Confiabilidad del instrumento – Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	14

ANEXO N°04 – BASE DE DATOS

Clima laboral

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	4
1	2	2	2	1	1	1	3
4	3	4	2	4	5	5	4
4	3	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	3	5	5	4	3
5	5	3	3	5	5	5	5
3	3	2	2	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3

5	4	5	5	5	5	5	4
1	2	2	2	1	1	1	3
4	3	4	2	4	5	5	4
4	3	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	3	5	5	4	3
5	5	3	3	5	5	5	5
3	3	2	2	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3

Satisfacción laboral

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1

3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	5
3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5
3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	4
5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	5
3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5
3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	4
5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3