



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en  
Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03–  
La Victoria- 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Psicología Educativa**

**AUTORA:**

Br. Vanessa Vargas Carbajal

**ASESOR:**

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención integral al infante, niño y adolescente

**Lima – Perú**

**2018**

**Página del Jurado**

**Dr. Yolvi Ocaña Fernandez**  
**Presidente**

**Dr. Ulises Cordova Garcia**  
**Secretario**

**Dra. Nancy Elena Cuenca Robles**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo a Dios. A mis padres, hermanos y a mi esposo, quienes me apoyaron incondicionalmente en este nuevo paso que doy en mi vida profesional; motivándome todos los días a alcanzar los éxitos que hoy en día voy sembrando y a seguir luchando por una educación de calidad para mi país

Vanessa

### **Agradecimiento**

Al Doctor César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad “Cesar Vallejo” por la oportunidad de haber cumplido una de mis metas como es de optar el grado de Magister en Educación con mención en psicología Educativa a la Dra. Nancy Elena Cuenca Robles asesora de la presente investigación. A las docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la Ugel N°03 Distrito de la Victoria, por haber contribuido con la información necesaria para la conclusión del trabajo de investigación.

La autora

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Vanessa Vargas Carbajal, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Psicología educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, en 138 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Psicología Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto de 2018

Br. Vanessa Vargas Carbajal

DNI: 44223552

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, Presentó a ustedes mi tesis titulada Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria- 2018. Cuyo objetivo fue: Determinar de qué manera el Clima institucional y la satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria- 2018 en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, en ella se desarrolla el marco teórico que da soporte al estudio a través de los constructos teóricos clima institucional y satisfacción laboral, el problema, los objetivos y la hipótesis generales y específicos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada en este estudio y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados de la investigación en concordancia con los objetivos del estudio. El cuarto capítulo: Discusión de la investigación. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	40
<b>II. Método</b>	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	55
<b>III. Resultados</b>	56
<b>IV. Discusión</b>	73
<b>V. Conclusiones</b>	77
<b>VI. Recomendaciones</b>	79
<b>VII. Referencias</b>	81
<b>Anexos</b>	86

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Base de datos

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5: Constancias emitidas por las instituciones que acredite la realización  
del estudio in situ

Anexo 6: Artículo científico

Anexo 8: Resultados de las pruebas piloto



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización del clima institucional	45
Tabla 2 Operacionalización de la satisfacción laboral	49
Tabla 3 Población de docentes del nivel inicial de la Ugel N° 03 -la victoria.	47
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento clima institucional	49
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento satisfacción laboral	50
Tabla 6 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima Institucional y satisfacción laboral	51
Tabla 7 Niveles de confiabilidad	52
Tabla 8 Confiabilidad de los instrumentos clima institucional y satisfacción laboral	52
Tabla 9 Valores de la correlación del Rho Spearman	55
Tabla 10 Frecuencias y porcentajes clima institucional	57
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación	58
Tabla 12 Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación	59
Tabla 13 Frecuencias y porcentajes de la dimensión confianza	60
Tabla 14 Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación	61
Tabla 15 Frecuencias y porcentajes satisfacción laboral	62
Tabla 16 Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo entre si	63
Tabla 17 Frecuencias y porcentajes de la dimensión salario	64
Tabla 18 Frecuencias y porcentajes de la dimensión ascensos	65
Tabla 19 Frecuencias y porcentajes de la dimensión compañeros	66
Tabla 20 Frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción	67
Tabla 21 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre clima institucional y satisfacción laboral	68
Tabla 22 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre comunicación y satisfacción laboral	69
Tabla 23 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre motivación y satisfacción laboral	70

Tabla 24 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre confianza y satisfacción laboral	71
Tabla 25 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre participación y satisfacción labora	72

**Índice de figuras**

	Pág.
Figura 1. Niveles de clima institucional	57
Figura 2. Niveles de la comunicación	58
Figura 3. Niveles de la motivación	59
Figura 4. Niveles de la confianza	60
Figura 5. Niveles de la participación	61
Figura 6. Niveles de satisfacción laboral	62
Figura 7. Niveles de trabajo entre si	63
Figura 8. Niveles de salario	64
Figura 9. Niveles de ascenso	65
Figura 10. Niveles de compañeros	66
Figura 11. Niveles de satisfacción	67

## Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. Se consideró una población censal de 100 docentes. Se aplicó la técnica de encuesta de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

Se percibió que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubica en la categorías regular y un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 21% de docentes manifiestan que la satisfacción laboral es mala y el 29% se ubica en el nivel excelente. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

*Palabra claves:* Clima institucional, satisfacción laboral, comunicación y motivación.

## Abstract

In the present study objective was to determine the relationship between institutional climate and job satisfaction of teachers in educational institutions of the initial level, UGEL N ° 03 - the victory - 2018.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross-cutting. It was considered a census population of 100 teachers. Applied technique of survey type questionnaire which were properly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha.

It was perceived that most of the sample is 45% approximately, located in the regular categories and 50% approximately, located in the categories of regular, 21% of teachers show that job satisfaction is bad and 29% is located in the excellent level. He concluded that proof of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.791$ ) indicating a correlation positive high, plus the value of  $p = 0.000$  is less than the  $p = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 95% and refuses the null hypothesis ( $H_0$ ) assuming that there is a relationship between institutional climate and job satisfaction of teachers in educational institutions of the initial level, UGEL N ° 03 - the victory - 2018.

Word keys: institutional climate, job satisfaction, communication and motivation.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En el contexto americano como en el europeo, el clima institucional ha sido estudiado ampliamente en las últimas décadas, América se va incorporando paulatinamente a esta investigación. Buscando la eficacia en las instituciones educativas, tratando de mejorar la calidad y el nivel de los miembros que la componen, el clima institucional es como el factor que puede condicionar el logro de diversos productos educativos, tanto estrictamente académicos como personales y sociales (Anderson, 1985)

Toda institución educativa presentan metas y objetivos a lograr, todos los miembros que la componen tienen responsabilidades específicas que deben de cumplir cooperando entre si para alcanzar los objetivos comunes, el comportamiento de los miembros y la interacción con los demás, forman parte del clima institucional, el clima es como el tono o atmósfera global de la institución (Tagiuri, 1968)

En el Perú hay una tasa de cobertura de 2,5 a nivel nacional en la edad de 0 a 2 años. Entre 3 y 5 años, se atiende una tasa de 50.2 y que el 98% son docentes de sexo femenino, los estudios refieren que las docentes en un 49.6% dedican más de 40 horas a realizar tareas pedagógicas, con remuneraciones que están por debajo de las demandas magisteriales. Los materiales y la infraestructura de las instituciones educativas en el Perú se encuentran deterioradas poniendo en riesgo a los docentes y estudiantes de las instituciones públicas. La insatisfacción y el malestar por parte de los docentes se ve reflejada en el clima institucional que se vive diariamente. Sin duda la satisfacción laboral es una actitud del trabajador frente a sus obligaciones las cuales están relacionadas con el comportamiento de cada individuo. Es por esa razón que se debe de inculcar actitudes favorables en el trabajo para lograr los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009)

El personal que labora en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 03 del distrito de la Victoria se ven afectados por diversos factores que deterioran el desarrollo armónico de las instituciones educativas, en donde se pudo

observar que existe situaciones conflictivas entre docentes, en donde no respetan el punto de vista de los otros miembros de la institucion educativa, la información que se transmite entre colegas es negativa, los docentes se sienten desmotivados por que el trabajo que desempeñan en las aulas no es reconocido por el estado, por los padres de familia y por la institucion educativa en donde laboran, deteriorando las relaciones interpersonales con los colegas, donde no existe respeto ni confianza para desarrollar el trabajo en equipo generando el descontento, la apatia y el malestar frente a los problemas de la institucion, de la misma manera se pudo constatar a traves de la observacion, que los docentes tienen una percepción mala en relacion a su trabajo, ya que el ambiente en donde laboran existe discordia y malestar entre colegas, la remuneración que reciben no satisface las necesidades económicas, los constantes monitoreos que no aportan al desarrollo de la labor educativa , la deficiente infraestructura de las instituciones educativas que muchas veces ponen en riesgo la integridad de los docentes y alumnos. Todo lo mencionado perjudica el normal desempeño de las actividades diarias causando insatisfaccion malestar con el lugar en donde trabajan. Por tal motivo la presente investigacion pretende conocer si existe relacion entre el clima institucional y la satisfaccion laboral en los docentes de las en Instituciones Educativas del nivel inicial, Ugel N°03– la victoria, 2018

## **1.2 Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Zans (2017) realizó una tesis denominada: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Managua, Nicaragua. El objetivo fue describir el clima organizacional e identificar el desempeño laboral que existe en los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El método de estudio fue transversal , de enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo - explicativo , de diseño no experimental,.la poblacion estuvo compuesta por 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios se utilizó el método por conveniencia de



tipo no probabilístico, la técnica utilizada fue la entrevista no estructurada a 9 trabajadores con cargos de dirección. Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional es de optimismo y en menor medida de distanciamiento considerando que el clima organizacional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

García (2014) en su investigación titulada: *Repercusiones de factores de personalidad en la felicidad, calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería, en su tesis doctoral de la facultad de enfermería y podología de la universidad de Valencia, España*. El objetivo de la investigación fue evaluar las características individuales que intervienen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, la metodología fue de tipo correlacional, descriptiva, sobre la muestra con la cual se trabajó la investigación fue con una poblacional de 129 encuestados, los instrumentos que utilizó el autor fueron cuestionarios, instrumento en la escala de Likert que va del 0 a 4. Las diferentes puntuaciones totales de todos los instrumentos utilizados fueron estudiadas mediante una correlación de Pearson. Como resultado de la investigación se encontró que las dimensiones de personalidad influyen en la elección de la unidad donde presta sus servicios el personal de enfermería. El autor concluyó que la responsabilidad juega un papel muy importante en la calidad de vida, hasta el punto de formar parte constitutiva del factor que define a la misma.

Sandoval, Magaña y Surdez (2013) en su investigación titulada: *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. El objetivo de la investigación fue de determinar el clima organizacional en profesores investigadores de educación superior. El tipo de investigación fue cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño de investigación fue no experimental transeccional. Se aplicó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. La población estuvo constituida por 462 profesores y se utilizó la muestra estratificada de la población con un mínimo de error de 5% y una confiabilidad del 95% dando una muestra de 234 profesores. La investigación concluyó que el 48% de profesores percibía un clima favorable en donde se percibía apoyo y aceptación de parte de

sus compañeros de su centro de trabajo y el 27% de profesores percibía un clima no favorable.

Benavente y Figueroa (2013) en la tesis titulada *Medición del grado de satisfacción de los docentes de educación inicial de Puerto Montt basada en la Escala SERVQUAL*, para optar grado de magíster en Administración en la Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile. La teoría provino del Modelo Servqual de Zeithaml y Bitner (2002). Tuvo como objetivo principal identificar los procesos de Medición del grado de satisfacción de los docentes de Puerto Montt basada en la Escala SERVQUAL. La metodología de investigación que utilizó fue descriptiva correlacional, cuantitativa utilizó el método de la encuesta como instrumento el cuestionario, la población fue todo el personal de los establecimientos hoteleros de Córdova siendo 1074 empleados en 87 hoteles, siendo el tamaño de la muestra de 585 empleados. La investigación concluyó que los trabajadores bajo relaciones laborales de carácter permanente presentan un mayor nivel de compromiso organizativo, no siendo así en el caso de la satisfacción laboral dado su carácter más coyuntural el cual para ello utilizó el coeficiente de Rho Spearman teniendo como resultado 0,492 el cual indica una relación positiva moderada entre los indicadores y la variable en estudio, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

### **Trabajos previos nacionales**

Peña (2016) realizó una tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la ugel 07 del distrito de chorrillos-lima,2015*, planteo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los CETPROS del distrito de Chorrillos. Su investigación fue de tipo básica Sustantiva de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo;el diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional la muestra estuvo formada por 100 docentes. Se empleo la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario para recoger información de ambas variables que fueron validados a través de juicios de expertos . se utilizó Rho Spearman que dio como resultado 0, 843 lo cual indica que la correlación es

alto. Se llegaron a la conclusión que existe que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la ugel 07 del distrito de Chorrillos.

Montoya (2015) realizó una tesis titulada: *Clima organizacional y satisfaccion laboral en la institucion educativa "Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos 2015*, lima, Perú. Planteo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción labora en la institucion educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos . Empleo el tipo de investigacion descriptivo correlacional y transversal de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, la población estuvo formada por 72 trabajadores entre docentes y administrativos correspondientemente al igual que la muestra que fue censal, la tecnica que empleo fue la encuesta que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $p=0.83$  dieron a conocer que existe una moderada relacion positiva y directa entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral en la institucion educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de Los Olivos 2015.

Pinedo (2014) realizó una tesis denominada: *Clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07-Ugel N°03 -Breña, 2014* , para optar el grado de Magíster en Administración de la educación por la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, lima, Perú , planteo como objetivo determinar la correlacion que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria. Empleo el tipo de investigación básica y la naturaleza del diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal y con un enfoque cuantitativo siguiendo el método general hipotético –deductivo, la población estuvo formada por 70 sujetos, la técnica que empleo para la recolección de datos fue la encuesta. Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $p=0.835$  dieron a conocer que existe una correlacion alta entre clima organizacional y la satisfaccion laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07-Ugel N°03 -Breña, 2014.

Macuri y Castillo (2014) realizó una tesis denominada: *Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014*. Para optar el grado de Magíster en gestión pública por la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Planteó como objetivo determinar la relación entre Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014. Empleo el tipo de investigación descriptivo correlacional y transversal de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, la población estuvo formada por 180 docentes al igual que la muestra que fue censal, la técnica que empleo fue la encuesta que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $\rho = 0.697$ , y un  $p = 0.000$  dieron a conocer que existe relación entre la Gestión del Director y Clima Institucional en las Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014

Alejos (2013) con la tesis titulada: *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013*, Lima, Perú. Planteo como objetivo establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013. La investigación fue de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional, el tipo de investigación fue aplicada, la población estuvo formada por 57 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios y la técnica que empleo fue el fichaje que fueron validados a través de juicios de expertos que determinaron la confiabilidad con el KR-20. Los resultados obtenidos ( $r_s = 0.870$ ,  $p < 0.05$ ) indicaron que existe relación muy alta entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima institucional**

Martín (1999) señaló :

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio, en el contexto educativo se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela ". (p.104)

Viñas (2004) mencionó que "el clima institucional es uno de los elementos centrales para que una institución educativa sea de calidad , por lo tanto, es importante y necesario mejorar el clima institucional" (p. 54).

Alvarado (2003) Asu vez dijo que el clima es una percepción del medio ambiente laboral y se considera favorable o desfavorable por las personas que integran la organización" (p.95). Asimismo Brunet (2011) indicó que las percepciones del ambiente organizacional están determinados por los valores, actitudes y opiniones personales de los empleados, y la variable resultante es la satisfacción y la productividad (p.16)

A su vez Pintado (2007), mencionó que "el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima" (p.187). De la misma forma Farjat (1998) dijo que: "la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado" (p. 68).

Según las definiciones, el clima institucional en las instituciones educativas como en las organizaciones los actores principales interpretan y perciben el clima mediante las interacciones y las diversas experiencias que cada miembro desarrolla en la institución es por esa razón que las diferentes características de los docentes será el reflejo del clima institucional.

## **Dimensiones del Clima Institucional**

Martín (1999), planteó el modelo de clima de trabajo en las instituciones educativas, fundamentado en Tagiuri, proponiendo 4 dimensiones:

### **Dimensión 1: Comunicación**

Es el grado de comunicación entre las personas, como se traslada la información interna y externa, la rapidez o agilidad con que se traslada la información y la aceptación de las propuestas que se plantean en la institución educativa, el grado de incidencia de los espacios y horarios en la institución educativa. Martín (1999).

La comunicación debe de incluir la transferencia como la comprensión del significado de una persona a otra. La comunicación es más que impartir significados. También tiene que entenderse. (Robbins y Judge, 2017.)

### **Dimensión 2 : Motivación**

Es el grado en que se encuentra motivado el docente en su institución educativa, en donde se siente satisfecho. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en la institución. Percepción del prestigio profesional, grado de autonomía en la institución educativa. Martín (1999).

Según Robbins y Judge (2017) mencionó “proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta”. (p.209).

Zuluaga, M. (2001) La motivación posee diversos componentes cognitivos, afectivos y de conductas. Los procesos de motivación interna en las personas se aprecia en las actividades que desarrolla con responsabilidad, cumplimiento y dedicación.

### **Dimensión 3: Confianza**

Grado de confianza que el docente percibe en la institución educativa, el grado de sinceridad y fiabilidad de los miembros de la institución educativa. Martín (1999).

### **Dimensión 4: Participación**

Es el nivel en que los docentes y demás miembros de la institución educativa participa en las actividades programadas, Grado en que los docentes propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades de la institución educativa, trabajando en equipo, participando de las reuniones. (Martín, 1999). Así vez Anaya y Suarez (2007) el profesor tiene que participar en la decisión de objetivos y tareas relacionadas al puesto de trabajo (p.225)

### **Teorías que sustentan el clima institucional.**

El clima institucional es muy importante es por esa razón que diferentes investigadores afirman que fue estudiada como constructo dentro de la teoría de las organizaciones.

### **La taxonomía de Tagiuri**

Tagiuri (1968), puntualizó que el ambiente interno de una organización influencia la conducta de los miembros, demostrando las características o atributos de la organización: el clima presenta las siguientes dimensiones:

**Ecología** llamado también infraestructura, que representa lo físico y material de la institución, como las aulas, centros de recreación, y lugares de aseo.

**Medio**, se refiere a las particularidades de las personas que laboran dentro de la institución educativa. Observándose la personalidad, conducta, comportamiento ante sus obligaciones.

**Sistema social**, se refiere a las relaciones entre personas en donde exista comunicación, confianza, participación, autonomía y liderazgo.

**Cultura**, es todo lo relacionado con las creencias, la moral y las costumbres por las personas que son parte de una organización.

### **Modelo de Litwin y Stinger.**

Los autores, Litwin y Stinger (citados por el centro de investigaciones y servicios educativos 2007) resaltaron al clima institucional como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, reportadas por ellos en un cuestionario apropiado” ambos señalan 9 dimensiones:

**Estructura:** Es el cumplimiento de las normas, reglas, procedimientos de la organización por parte del trabajador

**Responsabilidad:** sentimiento de autonomía e individualidad para desarrollar diferentes actividades en la organización.

**Recompensa:** incentivo por el trabajo realizado, reconocimiento a la labor que desempeña diariamente.

**Riesgo:** asumir desafíos en el trabajo, enfrentando los nuevos retos planteados en el centro de trabajo.

**Calidez:** sentimiento de compañerismo en un ambiente de confianza y amistad entre los grupos de trabajo.

**Apoyo:** es la ayuda que se percibe en una empresa entre jefes y subalternos

**Estándares:** la importancia que se da para cumplir metas, haciendo un buen trabajo, de manera individual y en equipo.



**Conflicto:** sentimiento de discordia entre el jefe y el trabajador, en donde no se respeta ni tolera las opiniones.

**Identidad:** sentirse parte de una organización, valorando el trabajo en equipo.

### **Teoría del clima organizacional de Likert**

La teoría sobre clima organizacional de Likert (citado por Roa 2004, p. 24) consideró que el comportamiento de los colaboradores de una organización depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por ello sostiene que la reacción estará determinada por la percepción de los subordinados. En su teoría Likert determina tres tipos de variables que definen las características particulares de una organización y que influyen en la percepción que los miembros tienen del clima organizacional o institucional. Los tipos de variables del clima institucional establecido fueron (p. 25):

**Variables causales:** llamada también como variables independientes, de causa y efecto que pueden ser transformadas o modificadas y están orientadas a la superación de la organización. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes

**Variables Intermedias:** este tipo de variable refleja el estado interno de la organización, tales como: la motivación, comunicación, rendimiento y la toma de decisiones. Es importante esta variable porque constituye los procesos organizacionales de la empresa.

**Variables finales:** son las variables dependientes que surgen de la combinación de las variables causales e intermedias, constituyendo la eficacia de la organización por la productividad, ganancia y pérdida.

Las variables presentadas nos dan a conocer la estructura de una organización, en donde los trabajadores perciben el ambiente o trato que da la organización con relación a ellos

## **Tipos de clima institucional**

Likert (citado por Roa 2004 p. 28) clasifica al clima institucional según la interacción entre las variables causales, intermedias y finales. Determinando 2 tipos de clima.

### **Clima de tipo autoritario**

#### **Sistema I Autoritarismo explotador**

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, y las decisiones la toman los jefes de la organización. Los miembros de la organización trabajan motivados algunas veces por la recompensa, y más por el castigo o miedo, las interacciones que realiza el director es de forma dictatorial hacia el docente. Dando la impresión de un clima estable en donde no existe comunicación solo directrices e instrucciones específicas por parte del director.

#### **Sistema II – Autoritarismo paternalista**

Este tipo de clima el jefe tiene una confianza benevolente con sus empleados, y algunas decisiones se toman en la dirección y otras con la contribución de los demás miembros de la organización, los jefes motivan a los trabajadores con recompensas y pocas veces con el castigo. El clima mencionado da la impresión de trabajar en un ambiente estable y estructurado.

### **Clima de tipo participativo**

#### **Sistema III –Consultivo**

La organización que se desarrolla dentro de un clima participativo tiene confianza en sus trabajadores. Las decisiones y las políticas de la organización se toman en la dirección, permitiendo a los empleados tomar decisiones específicas. Mostrando un clima dinámico.

### **Sistema IV –Participación en grupo**

Los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores. Los procesos de toma de decisiones se dan con todo el personal, formando un equipo para alcanzar los objetivos y metas de la organización con una comunicación de forma lateral.

La clasificación del clima en las instituciones debe estar más cerca del sistema IV para que haya una mejor participación entre el director y los docentes de cada institución para lograr los objetivos y metas que hoy nos demanda la educación peruana brindando una educación de calidad a los estudiantes.

### **Características generales del clima institucional**

Robbins (2014) mencionó que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p. 35).

Por otro lado, Chiavenato (2009) sostuvo que “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p. 261)

Asimismo, Ibáñez (2002) precisó que: “el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros” (p. 32)

Por ello es importante que el clima en las instituciones educativas sea bueno porque es un indicador de calidad, necesarias para alcanzar los objetivos de una institución y para todos los miembros que la componen.

## **Importancia de clima institucional**

El clima institucional es un tema de gran importancia, es por esa razón que existe abundante información y estudios en donde confirman la utilidad y la relevancia sobre la variable clima. Los estudios permiten entender el comportamiento de las distintas organizaciones, proporcionando información valiosa para realizar cambios y mejoras en los distintos comportamientos de los docentes en sus respectivas instituciones buscando la eficacia.

Robbins y Judge (2017) destacaron que el comportamiento organizacional “es el campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y la estructura sobre las conductas dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar este conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones”.  
(p. 10)

### **1.3.2 Satisfacción Laboral**

De igual manera, Robbins y Judge (2017) definieron a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.78).

Lutans, (2008) afirmó que la satisfacción laboral “es resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante” (p.141). A su vez Villagra (2007) existen algunos factores que pueden explicar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo y que generalmente son externos al empleado, tales como salario, incentivos, infraestructura y ambiente de trabajo, etc. (p.181).

Locker (1976) indicó que:

Es un estado emocional agradable y de placer con una valoración subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Puede entenderse entonces que se trata de un sentimiento de tranquilidad y comodidad,

placer o felicidad que experimenta un colaborador con respecto a su trabajo y que resulta de la evaluación del puesto que cumple. (p.128)

A su vez Griffin y Moorhead (2010) definieron que la satisfacción laboral “es el grado el que una persona se siente gratificado o satisfecha por su trabajo” (p. 69).

Por esta razón, las instituciones actuales deben percatarse de las necesidades que presentan los docentes para mejorar la satisfacción laboral, emocional y social en su centro de trabajo.

### **Dimensiones sobre la satisfacción laboral**

Robbins y Judge (2017) dimensionan la variable satisfacción laboral :

#### **Dimensión 1: El trabajo en sí**

Robbins y Judge (2017) se refirieron a “cómo se siente la persona con respecto a la labor que desempeña en la organización, si se siente útil, si el horario es el adecuado, si se siente capaz, entre otras cosas” (p. 65).

Luthans (2008) El contenido del trabajo mismo es una fuente importante de satisfacción laboral, un trabajo desafiante e interesante, sera mas satisfactorio que otro .

#### **Dimensión 2 : Salario**

Robbins y Judge (2017) Indicaron:

Como el trabajador percibe su retribución económica, si considera su sueldo adecuado para la labor que realiza, Cuando el salario se ve como justo con base en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario, favorecen la satisfacción

laboral; el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia.(p. 67)

Luthans (2008) manifestó:

Los sueldos son un factor significativo, aunque cognitivamente complejo, y multidimensional de la satisfacción laboral. El dinero no solo ayuda a las personas a satisfacer sus necesidades básicas sino también es para satisfacer necesidades de nivel superior. Con frecuencia los empleados consideran que el pago es un reflejo de como la administración ve su contribución a la organización. (p.143)

Anaya y Suarez (2007) mencionan que “esta dimensión esta singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo”(p.227)

### **Dimensión 3 : Ascensos**

Robbins y Judge (2017) precisó: “los ascensos proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten Satisfacción Laboral” (p. 69).

Anaya y Suarez (2007) “a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores” (p.226)

Luthans (2008) mencionó que “un ambiente de trabajo positivo y las oportunidades para crecer intelectualmente y ampliar la base de habilidades se han vuelto para muchos más importantes que las oportunidades de promoción” (p.143).

### **Dimensión 4: Compañeros**

Robbins y Judge (2017) precisaron que: “abarca cómo es la relación y cómo se siente la persona con sus compañeros de trabajo” (p. 69).

La satisfacción laboral en las instituciones educativas se basa en la buena relación entre compañeros de trabajo. Así mismo en relación al jefe o director en donde prevalezca la tolerancia y no la indiferencia y el autoritarismo. Si bien esta interrelación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes o jefes tolerantes están más satisfechos que aquellos con líderes indiferentes, autoritarios e intolerantes

### **Dimensión 5: Satisfacción**

Robbins y Judge (2017) señalaron que: “Incluye la distribución del ambiente de trabajo, identificación con la institución, normas y valores de la empresa, percepción que tiene la persona sobre su ambiente de trabajo en forma general, etc” (p. 71).

El docente que se siente identificado con su institución educativa aportará y continuará con el cumplimiento de las metas y los objetivos planteados en la institución, siendo parte de ella.

### **Teorías sobre la satisfacción laboral**

Teoría de March y Simón.

Para March y Simón (1958) la motivación para producir surge de un estado de descontento, lo cual produce un sentimiento de búsqueda de alternativas para revertir esta insatisfacción

### **Teoría X/Y**

Planteadas por McGregor (1960) quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferenciaba entre dos teorías:

**Teoría X:** las personas les desagrada el trabajo y rehuyen a él, siendo obligados a trabajar, controlados para que ejecuten los objetivos de la organización.

**Teoría Y:** los trabajadores tienen un interés intrínseco que los motiva a seguir trabajando por las metas y los objetivos personales asumiendo responsabilidades y retos en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa.

### **Teoría de Lawler y Porter (1967)**

Lawler y Porter (1967) plantean que la satisfacción de los trabajadores es función de valor y de las recompensas que obtienen como consecuencias del trabajo realizado. Según esta teoría se debe diferenciar entre recompensas intrínsecas y recompensas extrínsecas:

**Recompensas intrínsecas:** son aquellas que se dan de manera interna relacionadas con la percepción del trabajador frente a su trabajo, como la autoestima y el prestigio, demostrando superación y autorrealización.

**Recompensas extrínsecas:** son aquellas que brinda la organización a los trabajadores como recompensas, pagos, promociones, elogios en público, etc.

Los docentes en el Perú están motivados por sus metas y objetivos personales y profesionales, el estado hoy en día brinda incentivos como bonos para diferentes innovaciones pedagógicas, ascensos y concursos para que el docente se siga superando.

### **Teoría Z por Ouchi (1982)**

Esta teoría plantea Los círculos de calidad, es un pequeño grupo de empleados que se reúnen para identificar y analizar problemas, para poder plantear alternativas de solución.



Los círculos de calidad motivan a los trabajadores, invitándolos a participar en las diferentes actividades de la organización buscando la confianza, las buenas relaciones entre grupos de trabajo para obtener mayor productividad en la organización.

### **Características de la satisfacción laboral**

Según Newstrom (2011) para destacar la satisfacción en el trabajo es una construcción compleja que envuelve las siguientes características:

Guía y orientación de la conducta; factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño.

Nivel de trabajo aportado; contagiar el compromiso con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante. Perseverancia de la conducta; manteniendo repetidas veces los esfuerzos. (p. 67)

Herzberg 1998 citado por Ivancevich et al. (2006) precisó que:

Desarrolló la teoría conocida como la teoría de los dos factores, los cuales se denominan insatisfactores y satisfactores o llamados higiénicos y motivacionales o también factores extrínsecos e intrínsecos, tomo todos estos nombres en las investigaciones realizadas. Como primer punto los factores motivacionales son un conjunto de factores extrínsecos en el contexto laboral el cual refiere al logro, reconocimiento, responsabilidad y progreso, ya que genera insatisfacción entre los trabajadores si es que no se encuentran presentes, y si estas condiciones se presentan, no por fuerza ello motiva a los trabajadores. (p.144)

Amorós (2007) mencionó lo siguiente:

Entre los determinantes de la satisfacción laboral se puede mencionar: trabajo mentalmente desafiante, es decir aquel trabajo que le exija al empleado la realización de un esfuerzo mental por realizarlo, será preferido por este, ya que podrá poner en práctica todas sus habilidades. (p.75)

Ello se refiere a que existen determinantes que hace que el trabajador se sienta satisfecho en el ámbito laboral y entre ellos: el trabajo que desafía mentalmente ya que permite poner en práctica todas sus habilidades, recompensas justas el cual se refiere que exista crecimiento profesional y su sueldo sea el adecuado a lo que realiza, condiciones laborales que brinden comodidad a sus empleados y por último tener colegas amigables.

McClelland 1991, citado en Robbins y Judge (2013) señaló:

La conocida teoría de las necesidades lo desarrollo David McClelland y sus colaboradores y mencionó tres necesidades: Necesidad de logro el cual se refiere al empeño por sobresalir, el triunfo en relación con un conjunto de estándares y la lucha por el triunfo; necesidades de poder se refiere al deseo de tener impacto, de poder influir en otras personas y tener el control de los demás; las necesidades de afiliación se refiere al deseo de poder interactuar con los demás, es decir tener relaciones interpersonales cercanas con los integrantes de la organización. (p.207)

Por lo expuesto de dichas necesidades el individuo en el ámbito laboral mantiene estos tipos de reto en sus funciones diarias, todo depende que tanto esfuerzo o empeño ponga el trabajador en alcanzarlos y que tanto este compenetrado con la organización.

## **Importancia de la satisfacción laboral**

Newstrom (2011) mencionó:

Es elemental para nuestros colaboradores estar satisfechos y que estos cumplir sus cargos con agrado y eficiencia, sin una adecuada motivación los colaboradores en la empresa no sentirá el deseo comprometido para que la empresa se desarrolle junto con ellos. (p. 21)

Es importante porque las autoridades deben saber cómo obtener ventajas competitivas frente a cualquier adversidad dentro de la empresa, si una persona no está interesada y motivada en su puesto laboral, emitirá un desgano por cumplir con sus funciones y no le dedicara la atención que esta se merece.

Amorós (2007) mencionó:

En el momento que el trabajador siente que la organización en donde labora existen políticas de ascensos justas y que además sueldo sea acorde con lo que realiza su satisfacción será mayor, el tener compañeros que brinden apoyo que brinden su amistad va a tener como consecuencia un trabajador satisfecho. Cuando los trabajadores laboran en condiciones seguras y cómodas de trabajo, se sentirán más satisfechos. (p.75)

Los trabajadores dedican un mayor porcentaje de su vida y de su tiempo dentro de un centro de trabajo. Pues existe una convivencia entre compañeros de trabajo, jefes, el cual debe ser un ambiente en el que cada una de las personas se sientan satisfechas, ya que el grado de satisfacción laboral impacta directamente en como los trabajadores se sienten en el trabajo y en su vida cotidiana, como en lo familiar y social.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria-2018?

### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre participación y satisfacción de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?

## **1.5 Justificación**

### **Justificación teórica**

La investigación contribuye a ampliar el conocimiento sobre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, este trabajo servirá para analizar el problema dentro del sistema educativo en base a la opinión de los docentes de las instituciones educativas. que busca identificar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, así como sus dimensiones la cual contribuye al campo de la ciencia demostrando que ambas variables están relacionadas mutuamente .

### **Justificación práctica**

Los resultados de la presente investigación proporcionarán a los agentes educativos, información relevante y necesaria para mejorar el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, brindando estrategias para mejorar la calidad ambiental de la institución y el nivel de satisfacción de los docentes, para garantizar el éxito en los logros de los objetivos y metas planteados por la institución, esperando que las propuestas y resultados de la investigación sean tomados en cuenta para mejorar el clima y la satisfacción en los docentes.

### **Justificación metodológica**

En la presente investigación se hará uso de métodos, técnicas y procedimientos que tienen validez y confiabilidad comprobada que pueden ser tomados para otros trabajos de investigación

Por otro lado la presente investigación es conveniente porque se relaciona con uno de los principales problemas en las instituciones educativas públicas . El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes, es importante afianzar

los valores, enriquecer y fortalecer los esfuerzos que realizan los docentes en su labor diaria y poder ver la satisfacción profesional de cada uno de ellos.

### **Justificación pedagógica**

El clima institucional es un tema de gran importancia por que tiene un carácter multidimensional y globalizador, conocer el clima en las instituciones nos proporciona tener conocimiento sobre los comportamiento, conductas y actitudes de los docentes dentro de una institución, nos facilita determinar y analizar el grado de satisfacción laboral de los docentes .

Estudiar el clima insitucional y la satisfaccion laboral es de gran importancia y necesario para lograr los objetivos y metas de la educación peruana , partiendo de una evaluación y un diagnóstico previo , que nos permita diseñar ambientes de trabajo favorables para los docentes, alumnos y padres de familia , agentes de la educación peruana.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relacion significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivos general**

Determinar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### **Objetivos específicos 1**

Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

**Objetivos específicos 2**

Determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

**Objetivos específicos 3**

Determinar la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

**Objetivos específicos 4**

Determinar la relación que existe entre participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.



## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

### **Método**

El método empleado fue hipotético deductivo. Bernal (2006) afirmó: “el método hipotético deductivo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, analizando, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva”. (p.57)

### **Enfoque**

Según su enfoque o naturaleza fue una investigación cuantitativa, por que podemos someter a las variables a analisis estadístico.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) indicaron que la investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (p.4)

### **Tipo**

Según su finalidad fue sustantiva porque intenta responder a un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a describir y explicar , lo cual lo encamina hacia una investigacion basica.

Sanchez y Reyes (2015) “es aquella que trata de responder a todos los problemas teoricos o sustantivos, esta orientado a describir, explicar la realidad, que busca los principio y leyes generales que permite organizar una teoría científica”(p.38)

## Nivel

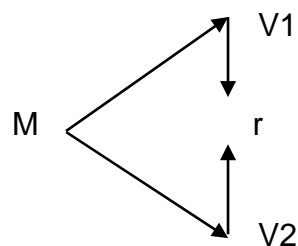
Por su nivel, la presente investigación fue correlacional, ya que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre el clima institucional y la satisfacción laboral.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) “Investigación correlacional Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93)

## Diseño de investigación

La investigación siguió un diseño no experimental, porque se realizó “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” Hernandez, et al (2014 ,p.152). Así mismo, fue transversal o transaccional porque “recolecta datos en un solo momento y tiempo único, donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Hernandez, et al (2014 ,p.154)

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

**M** → Muestra

**V1** → Clima institucional

**V2** → Satisfacción laboral

**r** → Representa la relación entre Clima institucional y la Satisfacción laboral

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Clima Institucional**

#### **Definición conceptual.**

Según Martín (1999) :

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio, en el contexto educativo se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela ". (p.104)

#### **Definición operacional**

El clima institucional se consideró cuatro dimensiones, 21 ítems y la escala de valoración es de Likert

### **Variable 2: Satisfacción Laboral**

#### **Definición conceptual**

Robbins y Judge, (2017) definieron a la satisfacción laboral como "el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características" (p.78).

#### **Definición operacional**

El clima institucional se consideró cinco dimensiones, 20 ítems y la escala de valoración es de Likert

## Operacionalización de variables

Tabla 1

### *Operacionalización del clima institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación	1,2		Malo 6 -11
	Respeto	3,4		Regular 12 - 17
	Aceptación	5		Excelente 18 - 24
	Espacios y horarios	6		
Motivación	Satisfacción	7		Malo 21 – 41
	Reconocimiento	8,9		Regular 42 - 62
	autonomía	10,11	Totalmente de acuerdo = 4	Excelente 63 - 84
confianza	Confianza	12,	De acuerdo = 3	Malo 15 - 20
	sinceridad	13,14,15	En desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo =1	Regular 4 - 7 8 - 11 Excelente 12 - 16
Participación	El profesorado propicia la participación	16,17,18		Malo 6 -11
	Equipos y reuniones de trabajo	19,20,21		Regular 12 - 17 Excelente 18 - 24

Nota: Teorías relacionadas al tema (2018)

Tabla 2  
Operacionalización de la *satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Trabajo en si	Disposicion a trabajar	1,2 3,4,5		Malo 5 - 9 Regular 10 14
	Realizacion personal			Excelente 15 - 20
Salario	Sueldos aceptables	6,7 8		Malo 3 - 5 Regular 6 - 8 Excelente 9 - 12
	Remuneracion adecuada			
Ascensos	Reconocimiento de logros	9	Totalmente de acuerdo = 4	Malo 4 - 7
	Promocion interna	10 11,12	De acuerdo = 3 En desacuerdo=2	Regular 8 - 11 Excelente 12 - 16
Compañeros	Relaciones interpersonales	13,14,15 16	Totalmente en desacuerdo =1	Malo Malo 4 - 7 Regular 8 - 11 Excelente 12 - 16
	Docentes que proponen cambios			
Satisfacción	Distribución del ambiente	17,18 19,20		Malo 4 - 7 Regular 8 - 11 Excelente 12 - 16
	Identidad institucional			

Nota: Teorias relacionadas al tema (2018)

## 2.3 Población

### Población

La población para la presente investigación estuvo constituida por 100 docentes de Instituciones Educativas del nivel inicial de la Ugel 03 del distrito de la Victoria. La población, según Hernández, Fernández Y Baptista (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones la poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo (p.174)

Al ser una población relativamente pequeña, se tomó a toda la población para ser estudiada, correspondiéndole la denominación de población censal.

Tabla 3

*Población de docentes del nivel inicial de la Ugel N° 03 -la victoria.*

N°	Instituciones educativas de la Ugel N°03 – la victoria.	N° de docentes
1	I.E.I. N° 104 “Virgen de la Puerta”	12
2	I.E.I. N° 056	19
3	I.E.E. “Cesar A. Vallejo”	6
4	I.E.I. N° 1131 “Romulo Adrian Cordova Haman”	6
5	I.E.E. “Isabel la Católica”	10
6	I.E.E. N° 1120 “Pedro Adolfo Labarthe Effio”	12
7	I.E.I. Cuna jardín “Santa Bernardita”	13
8	I.E.I. N° 122 “El Eden”	8
9	I.E.I. 102 “San Jose”	4
10	I.E.I. 102 “San Jose”	4
11	I.E.I. N° “Teresa de Calcuta”	4
	TOTAL	100

Nota: Docentes del nivel inicial de la Ugel N° 03 del Distrito de la Victoria (2018)

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad

### Técnica

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta.

Según carrasco(2013) es una técnica para la indagación , exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recogerá información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la asignación de presupuesto y ejecución de gastos (p.318).

### Instrumento

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala de likert. Es decir un cuestionario que consiste en un “conjunto de preguntas respecto de una o mas variables que se van a medir”.Hernandez,et al(2014 ,p.217)

Se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. la aplicación de los cuestionarios fue de aproximadamente 5 días.

Totalmente de acuerdo = 4

De acuerdo = 3

En desacuerdo=2

Totalmente en desacuerdo =1

Se aplico los instrumentos de ambas variables para la contrastación de las hipótesis



## Ficha técnica del cuestionario clima institucional

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento*

<b>Aspectos del instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario Clima institucional
<b>Autor</b>	Mario Martin Bris
<b>Año de edición</b>	1999
<b>Adaptado por</b>	Br.Vanessa Vargas Carbajal
<b>Objetivo</b>	Evaluar el clima institucional
<b>Usuarios</b>	Docentes de la EBR
<b>Características y modo de aplicación</b>	El cuestionario estuvo diseñado por 21 items. Divididos en 4 dimensiones de la variable clima insititucional , las dimensiones fueron: continuación (6 items) Motivación (5 items) Confianza (4 items) Participación (6 items)Cada items tuvo 4 alternativas de respuesta en escala de likert Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Procedimiento</b>	Se aplico de manera Individual con un tiempo de duracion de 10 a 15 minutos (aproximadamente)
<b>Validacion</b>	La validez de contenidos obtuvo un resultado de aplicable por juicio de expertos
<b>Confiabilidad</b>	La confiabilidad fue obtenida a traves de una prueba piloto aplicado a 20 docentes de otra I.E.I. con características similares. Se evaluo con la prueba de alfa de el coeficiente de Cronbach, que ha resultado muy alto (0,9).

*Nota:* Martin (1999)

## Ficha técnica del cuestionario satisfacción laboral

Tabla 5

### *Ficha técnica del instrumento*

<b>Aspectos del instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
<b>Nombre</b>	Escala de satisfacción Laboral
<b>Autor</b>	Sonia Palma Carrillo
<b>Año de edición</b>	2005
<b>Adaptado por</b>	Br.Vanessa Vargas Carbajal
<b>Objetivo</b>	medir el nivel de satisfacción laboral del trabajador
<b>Usuarios</b>	Docentes de la EBR
<b>Características y modo de aplicación</b>	El cuestionario estuvo diseñado por 20 items. Divididos en 5 dimensiones de la variable clima insitucional , las dimensiones fueron:trabajo en si (2 items) salario (3 items) ascensos (4 items) compañeros (4 items) satisfaccion en general (4 items) Cada items tuvo 4 alternativas de respuesta en escala de likert Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Procedimiento</b>	Se aplico de manera Individual con un tiempo de duracion de 10 a 15 minutos (aproximadamente)
<b>Validacion</b>	La validez de contenidos obtuvo un resultado de aplicable por juicio de expertos
<b>Confiabilidad</b>	La confiabilidad fue obtenida a traves de una prueba piloto aplicado a 20 docentes de otra I.E.I. con características similares. Se evaluo con la prueba de alfa de el coeficiente de Cronbach, que ha resultado muy alto (0,89).

*Nota:* Palma (2005)

## Validez

“En terminos generales, se refiere en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” Hernandez,et al(2014 ,p.200)

Para la validez de los intrumentos se empleo el juicio de expertos.Validez de expertos Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema Hernandez,et al(2014 ,p.204)

La validez de los instrumentos , para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicios de expertos” consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en al recolección de datos. Ellos analizan que el intrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el insturmento cumple con las tres condiciones, el experto firma un c ertificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima Institucional y satisfaccion laboral*

N�	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Jose Carmen Avendaño Atauje	Suficiente
2	Magister	Edgar Olivera Araya	Suficiente
3	Magister	Carlos Enrique Lara Grados	Suficiente

Nota: Certificado de Validez (2018)

## Confiabilidad

Según Hernandez, et al(2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

El procedimiento para determinar la confiabilidad del instrumento bajo una prueba piloto fue la siguiente: se selecciono una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio, a quienes se les aplicó el instrumento de clima institucional y satisfacción laboral, el recojo y tabulación de datos se realizo según el Alfa de Crombach. Cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

Tabla 7

### *Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

*Nota:* Tomado de Ruiz Bolivar, C. (2002)

Tabla 8

### *Confiabilidad de los instrumentos clima institucional y satisfaccion laboral*

Clima institucional		Satisfaccion laboral	
Alfa de crombach	N de elementos.	Alfa de crombach	N de elementos.
0.91	21	0.89	20

*Nota:* Base de datos de la encuesta piloto ( Anexo 8 )

El coeficiente según Alfa de Crombach obtenido es de 0,91. lo cual nos permite decir que el instrumento clima institucional de 21 items.tiene una alta

confiabilidad y el coeficiente Alfa de Crombach obtenido es de 0,89. lo cual nos permite decir que el instrumento satisfaccion laboral de 20 items.tiene confiabilidad.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos es el Instrumento de medición, Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Hernandez,et al(2014 ,p.199)

### Estadística descriptiva

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y grafico de barras utilizando el SPSS version 22

### Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Para el contraste de las hipótesis se ha utilizado el estadístico no paramétrico. Determinando que el contraste de hipotesis se realizo usano el análisis de correlación de Rho de Spearman teniendo en cuenta los siguientes criterios:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de cronbach

K= número de ítems

Vt= varianza del instrumento

Vt= varianza de la suma de los ítems

**Formulación de las hipótesis estadística**

$H_0$ : No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018

$H_a$ : Existe relación entre Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018

**Nivel de significación:**

El nivel de significación teórica  $p < \alpha 0.05$   
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

**Regla de decisión:**

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " es mayor que  $\alpha$ , se acepta  $H_0$

**Prueba estadística:**

La elección de la prueba estadística se hizo empleando la siguiente tabla:

Tabla 9

*Valores de la correlación del Rho de Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Descripción</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa muy débil.
-0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	correlación positiva perfecta

Nota: tomado de Hernandez,Fernandez y Baptista (2014,p.305)

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación considero aspectos éticos fundamentales y los cuales se procesaron sin adulterar ningún dato de forma adecuada, los datos se encuentran en el instrumento aplicado.

La investigación tuvo la autorización correspondiente de las directoras de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ugel N° 03 del Distrito de la Victoria.

Asimismo, se mantuvo: el anonimato de las docentes encuestadas,el respeto , la consideración y no se juzgó la información obtenida.

### **III. Resultados**



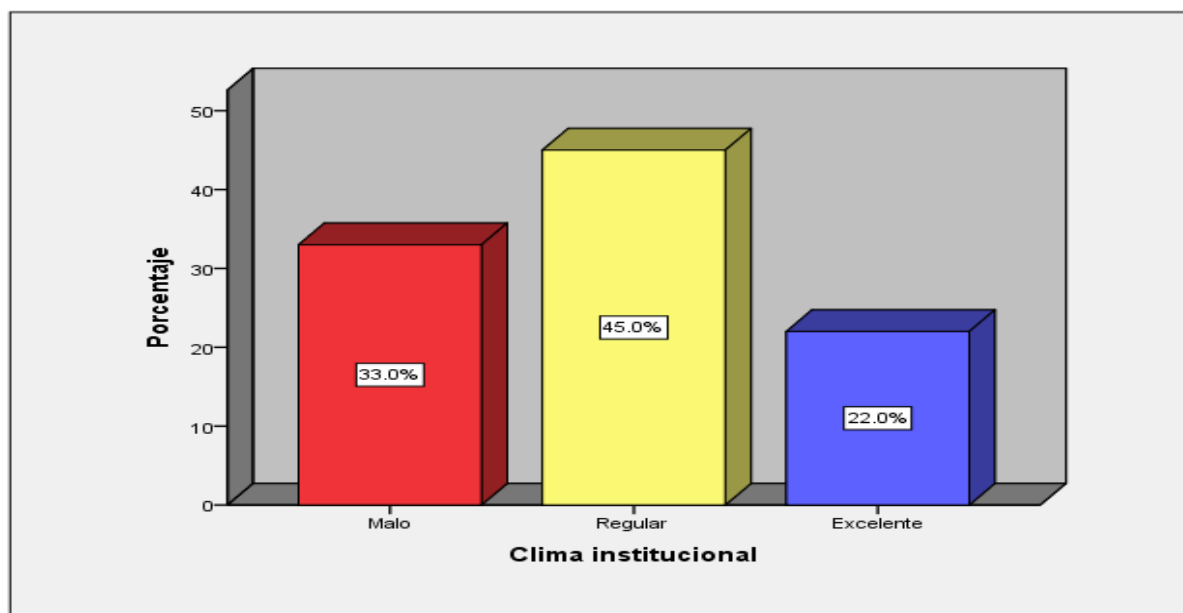
### 3.1 Resultados descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 10

*Frecuencias y porcentajes del clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	33	33%
	Regular	45	45%
	Excelente	22	22%
	Total	100	100%

*Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)*



*Figura 1. Niveles de clima institucional*

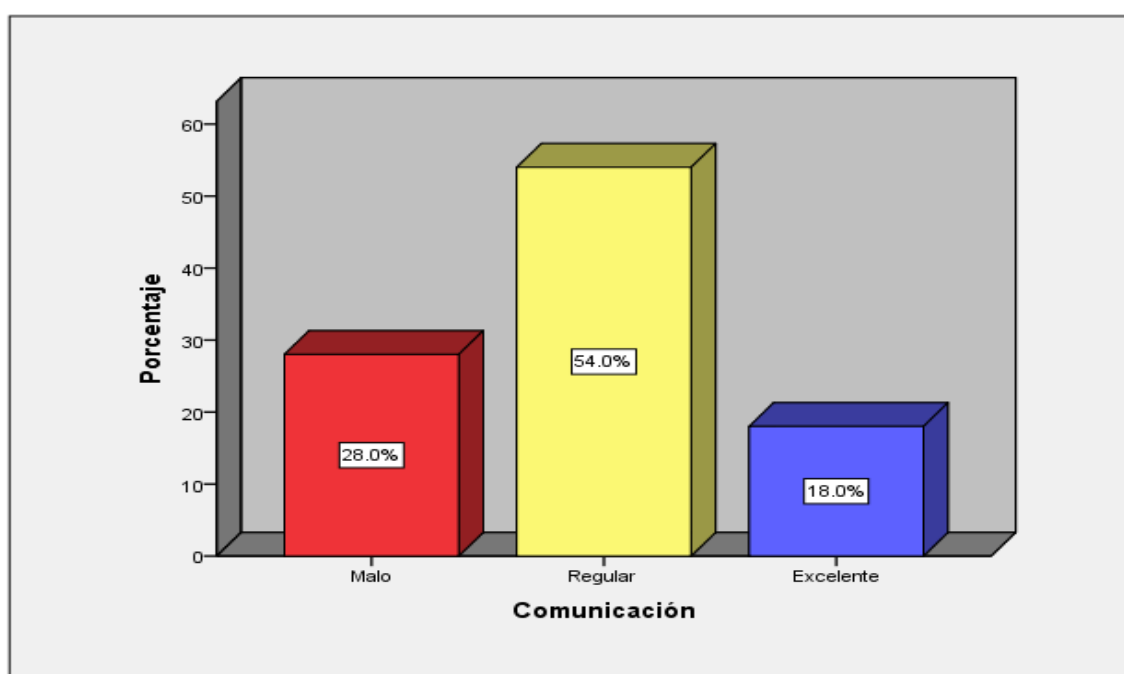
De la tabla 10 y figura 1, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubicada en la categoría regular, el 33% de docentes manifiestan que el clima institucional es malo y mientras que tan solo 22% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que el ambiente o el entorno en donde laboran las docentes se encuentran de manera regular porque existe diversos factores que dificultan una adecuada interrelación entre colegas.

Tabla 11

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	28	28%
	Regular	54	54%
	Excelente	18	18%
	Total	100	100%

*Nota:* Analisis SPSS V.20 (2018)



*Figura 2.* Niveles de la comunicación

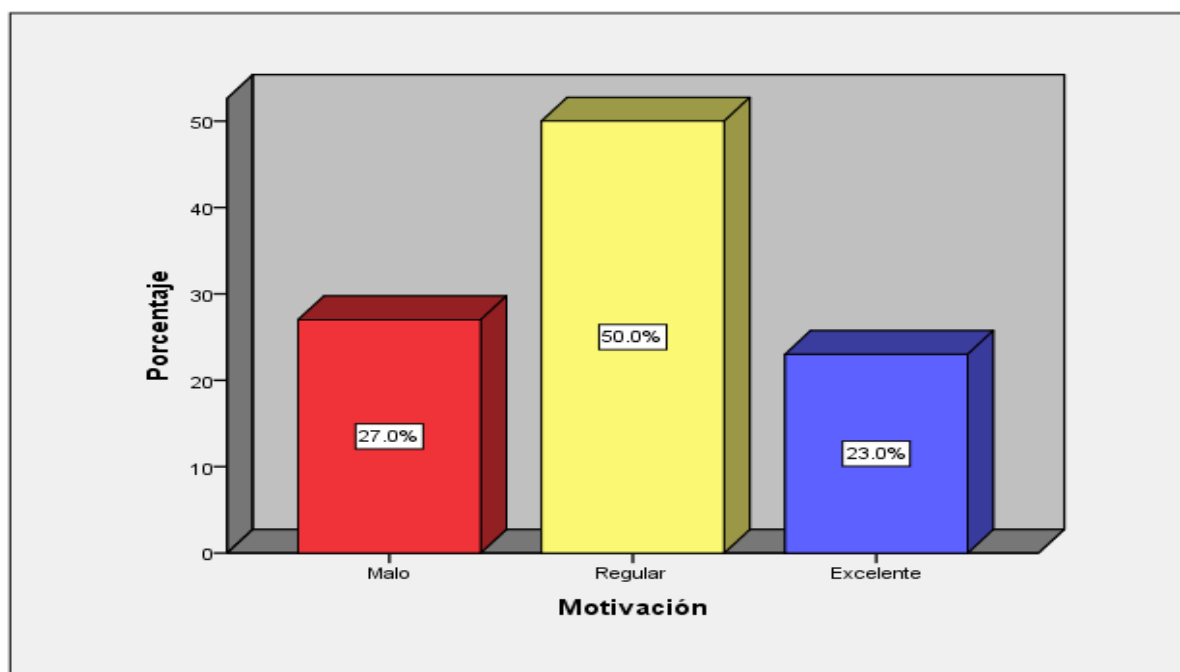
De la tabla 11 y figura 2, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 54% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 28% de docentes manifiestan que la comunicación es malo y mientras que tan solo 18% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que el traslado de información entre docentes no es óptima dentro de la institución educativa.

Tabla 12

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	27	27%
	Regular	50	50%
	Excelente	23	23%
	Total	100	100%

*Nota:* Analisis SPSS V.20 (2018)



*Figura 3.* Niveles de la motivación

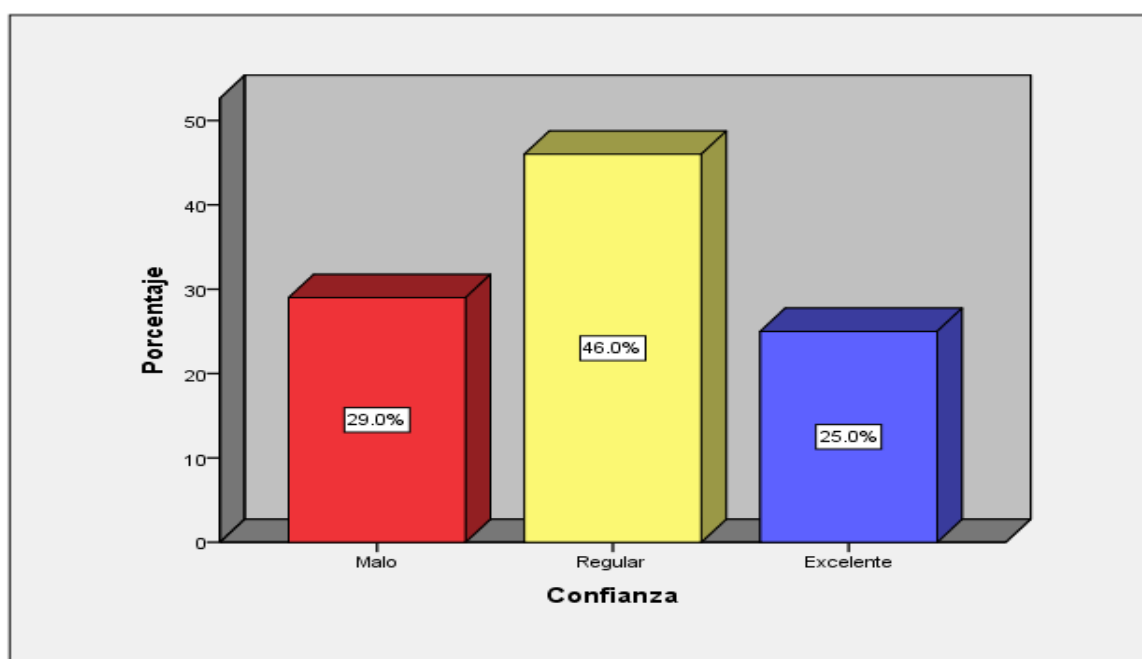
De la tabla 12 y figura 3, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubicada en la categoría regular, el 27% de docentes manifiestan que la motivación es mala y mientras que tan solo 23% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que las docentes no se sienten motivadas a lograr los objetivos y metas que busca la Institución Educativa.

Tabla 13

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión confianza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	29	29%
	Regular	46	46%
	Excelente	25	25%
	Total	100	100%

*Nota:* Analisis SPSS V.20 (2018)



*Figura 4.* Niveles de la confianza

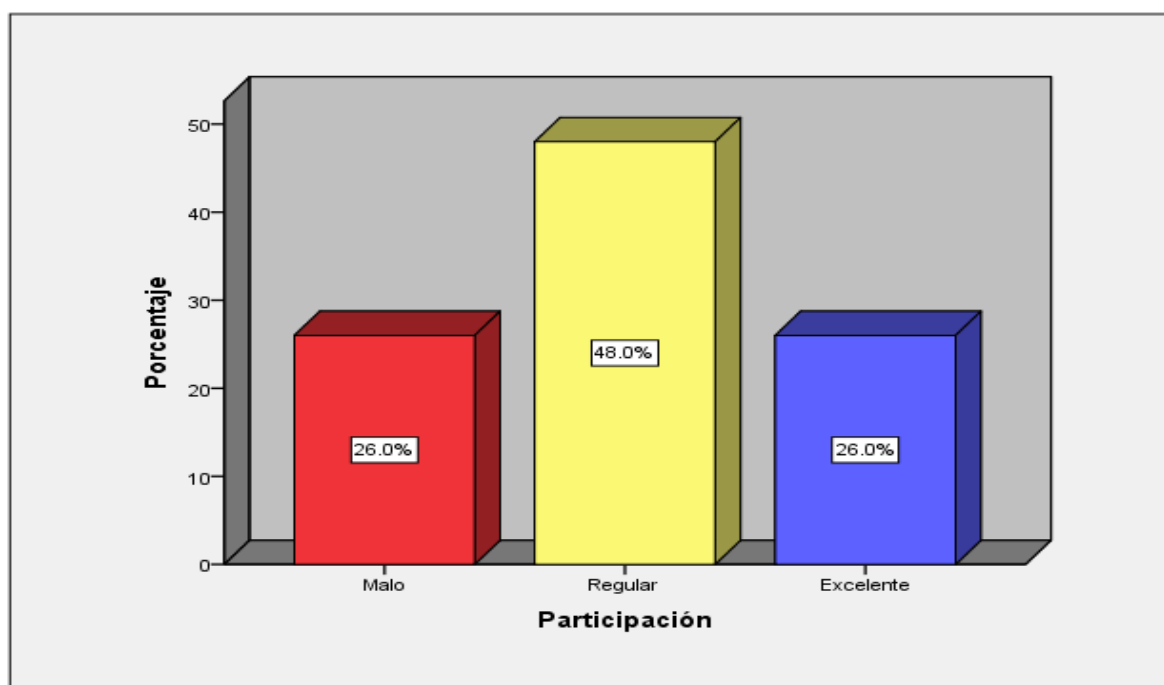
De la tabla 13 y figura 4, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 46% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 29% de docentes manifiestan que la confianza es malo y mientras que tan solo 25% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que la confianza no llega a ser abierta ni sincera entre los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 14

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	26	26%
	Regular	48	48%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

*Nota:* Analisis SPSS V.20 (2018)



*Figura 5.* Niveles de la participación

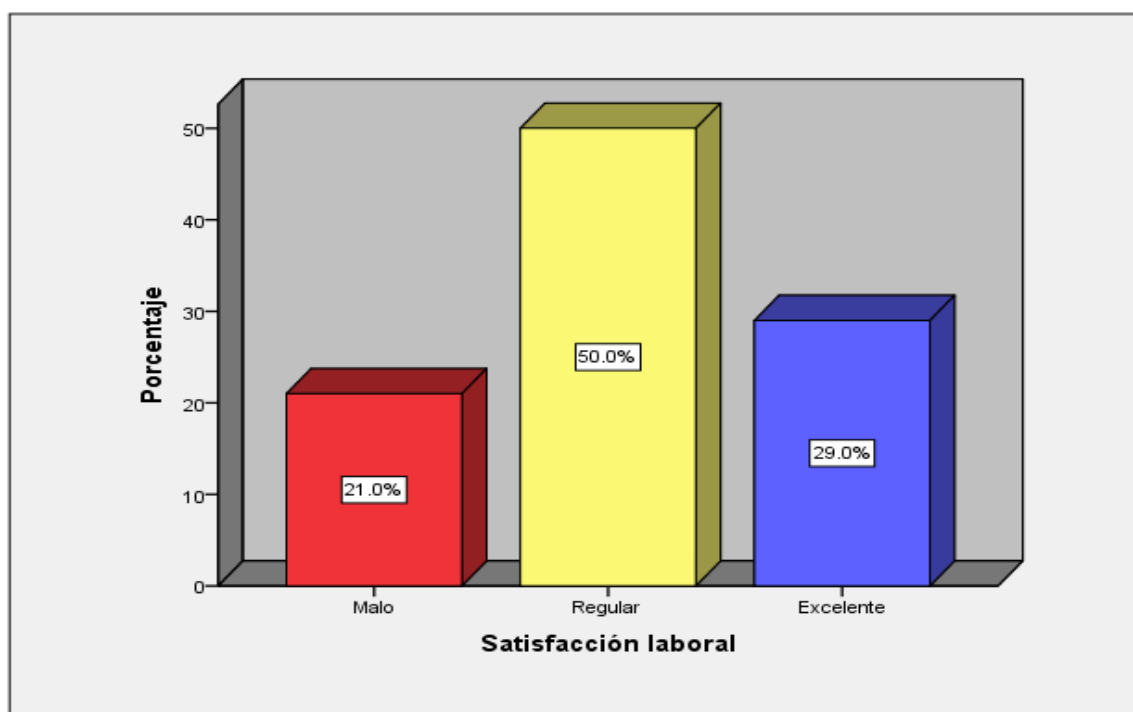
De la tabla 14 y figura 5, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 48% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan que la participación es malo y excelente. Es decir que las docentes participan regularmente no en su totalidad en las actividades programadas de la Institución Educativa.

Tabla 15

*Frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	21%
	Regular	50	50%
	Excelente	29	29%
	Total	100	100%

*Nota:* Analisis SPSS V.20 (2018)



*Figura 6.* Niveles de satisfacción laboral

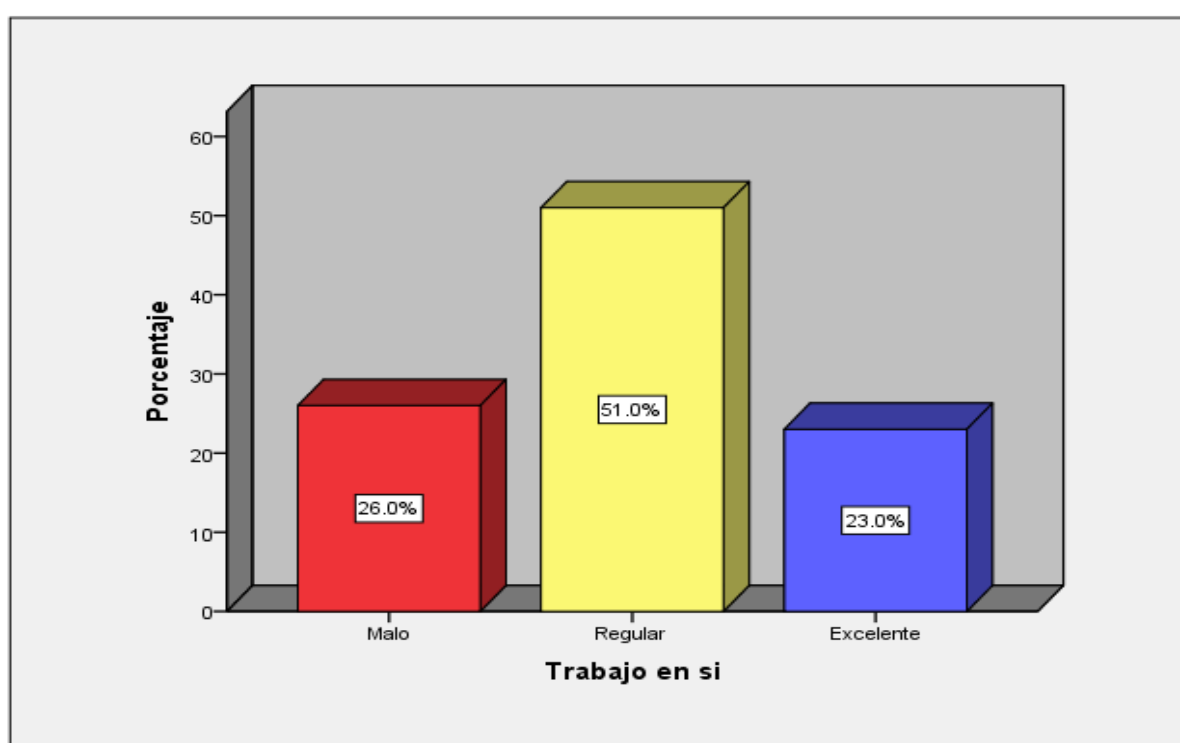
De la tabla 15 y figura 6, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 21% de docentes manifiestan que la satisfacción laboral es malo y el 29% se ubica en el nivel excelente. Es decir que las docentes del nivel inicial en su mayoría se sienten insatisfechas porque las instituciones educativas en donde laboran no conoce las necesidades que experimentan en su labor diaria.

Tabla 16

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo entre si*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	26	26%
	Regular	51	51%
	Excelente	23	23%
	Total	100	100%

*Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)*



*Figura 7. Niveles de trabajo entre si*

De la tabla 16 y figura 7, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 51% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan que el trabajo entre sí es malo y el 23% se ubica en el nivel excelente. Es decir que el trabajo que realizan las docentes regularmente no satisfacen las necesidades personales, ni profesionales.

Tabla 17

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión salario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	24	24%
	Regular	50	50%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

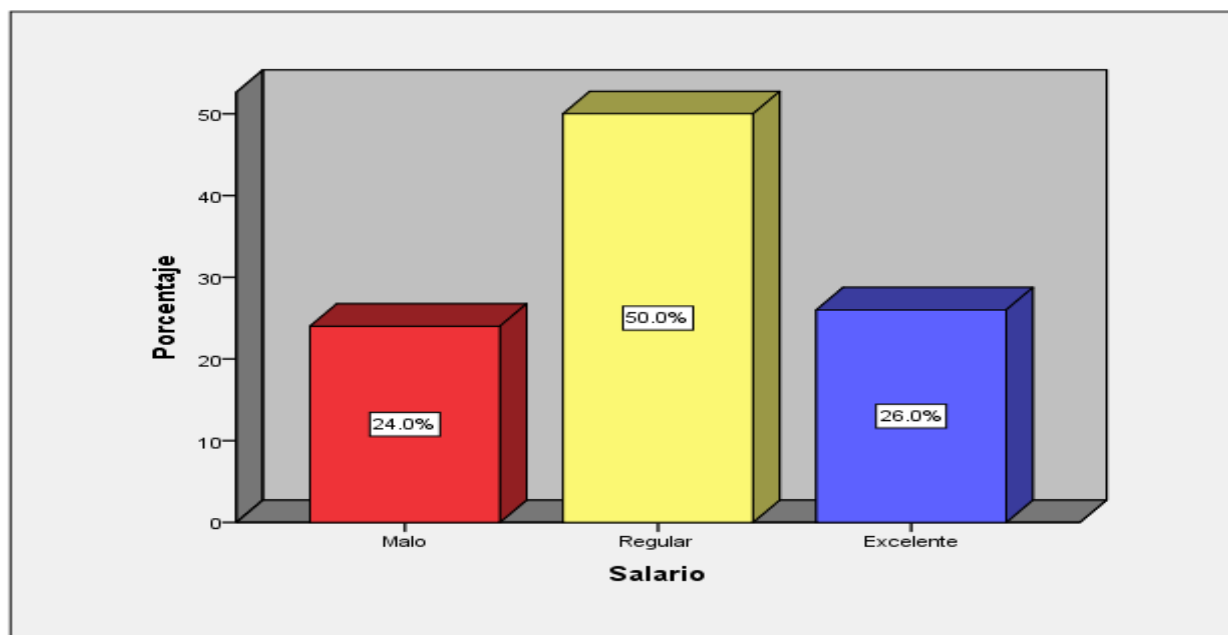


Figura 8. Niveles de salario

De la tabla 17 y figura 8, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan el salario es excelente y el 24% se ubica en el nivel malo. Es decir que el sueldo que perciben las docentes del nivel inicial no se encuentra bien remunerado con relación al trabajo que realizan.



Tabla 18

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión ascensos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	22%
	Regular	52	52%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

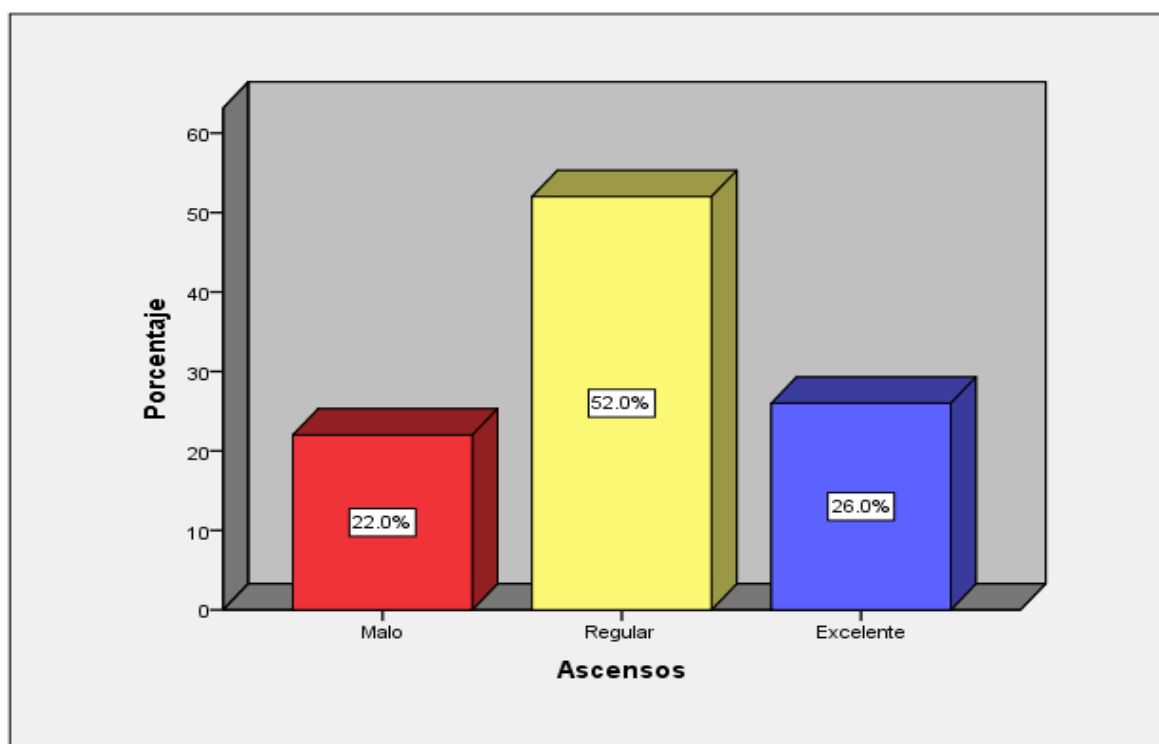


Figura 9. Niveles de Ascensos

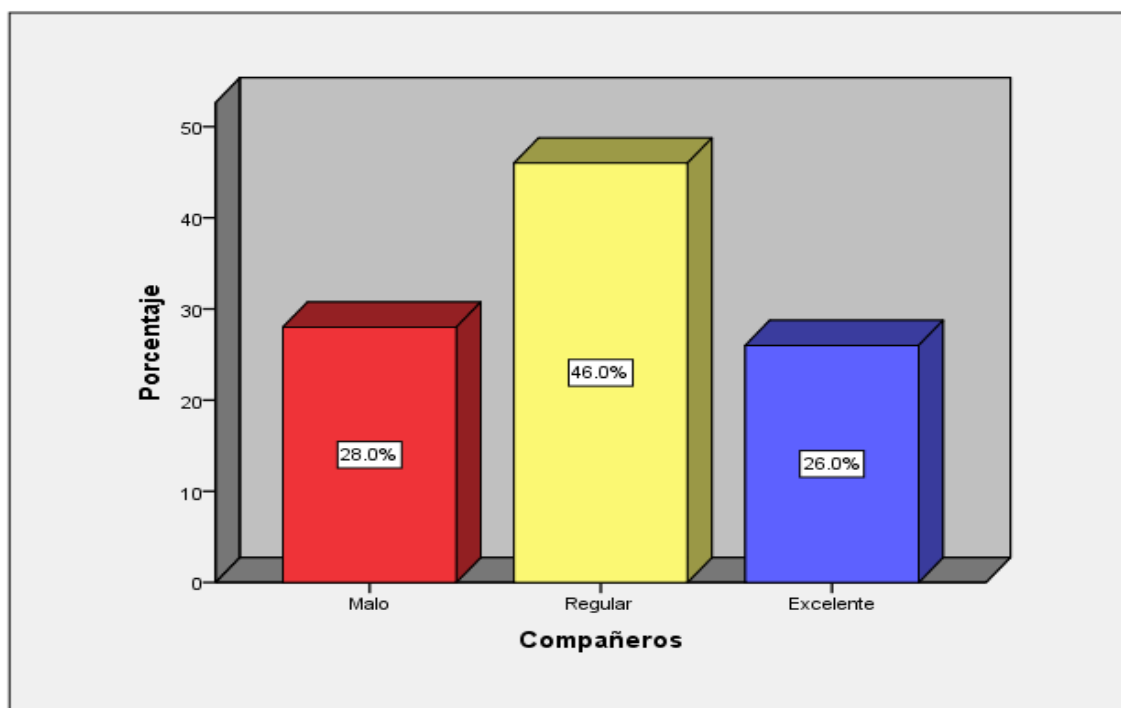
De la tabla 18 y figura 9, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 52% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan el ascenso es excelente y el 22% se ubica en el nivel malo. Es decir que las oportunidades de ascender profesionalmente no cumplen las expectativas de las docentes del nivel inicial.

Tabla 19

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	28	28%
	Regular	46	46%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

*Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)*



*Figura 10. Niveles de compañeros*

De la tabla 19 y figura 10, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 46% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 28% de docentes manifiestan los compañeros son malos y el 26% se ubica en el nivel excelente. Es decir que la relación entre compañeros de trabajo no cubre las necesidades de interacción social dentro de la Institución Educativa.

Tabla 20

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	27	27%
	Regular	43	43%
	Excelente	30	30%
	Total	100	100%

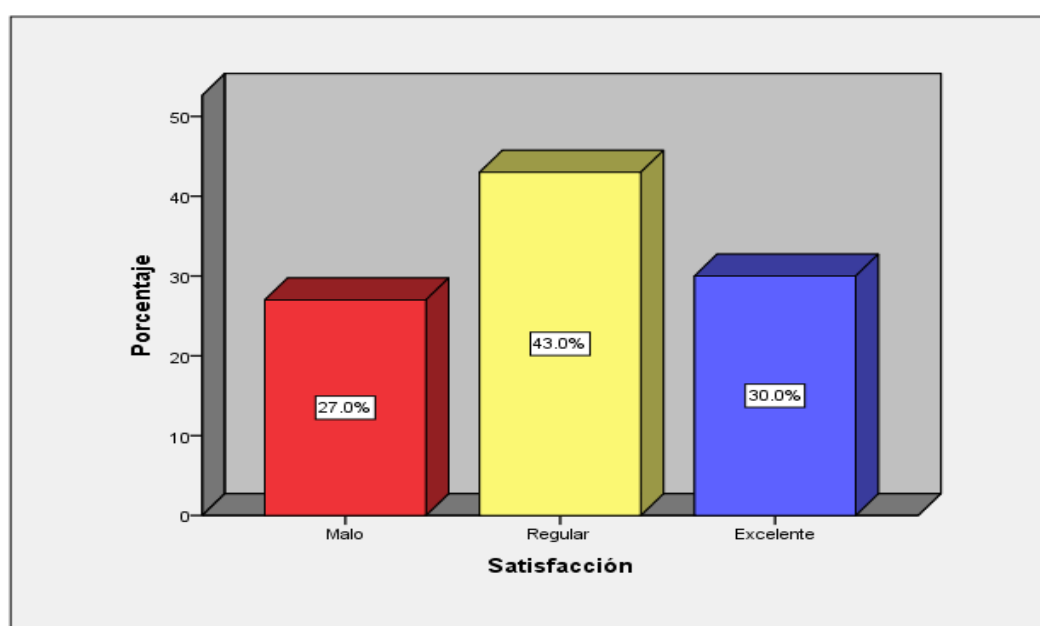


Figura 11. Niveles de la satisfacción

De la tabla 20 y figura 11, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 43% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 27% de se ubica en el nivel malo y el 30% se ubica en el nivel excelente. Es decir las docentes regularmente sienten el malestar o la insatisfacción porque encuentran ambientes de trabajo desfavorables, inadecuadas infraestructuras entre otras.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 21

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa clima institucional y satisfacción laboral*

			Clima institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 22

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre comunicación y satisfacción laboral*

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.563$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 23

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre motivación y satisfacción laboral*

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.597$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 24

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre confianza y satisfacción laboral*

			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.677$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria-2018.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 25

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la participación y satisfacción laboral*

			Participación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.815$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria-2018.



## **IV. Discusión**

A partir de la información expuesta, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubicada en la categoría regular y un 50% aproximadamente, ubicada en la categoría regular, el 21% de docentes manifiestan que la satisfacción laboral es mala y el 29% se ubica en el nivel excelente. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una semejanza con la tesis de Montoya (2015) concluyó según Rho de Spearman  $p=0.83$  dieron a conocer que existe una moderada relación positiva y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de Los Olivos 2015. Se basó en la teoría de Martín (2000) señaló que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio, en el contexto educativo se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”. (p.104)

En la hipótesis específica 1, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.563$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una similitud con la tesis de Pinedo (2014) concluyó según Rho de Spearman  $p=0.835$  dieron a conocer que existe una correlación alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07- Ugel N°03 -Breña, 2014. También se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) se refirieron a “cómo se siente la persona con respecto

a la labor que desempeña en la organización, si se siente útil, si el horario es el adecuado, si se siente capaz, entre otras cosas” (p. 65).

En la hipótesis específica 2, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.597$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una coincidencia con la tesis de Macuri y Castillo (2014) concluyó según estadístico Rho de spearman  $\rho = 0.697$ . Los resultados obtenidos dieron a conocer que existe relación entre la Gestión del Director y Clima Institucional en la Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014. También se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) Indicaron: Como el trabajador percibe su retribución económica, si considera su sueldo adecuado para la labor que realiza, Cuando el salario se ve como justo con base en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario, favorecen la satisfacción laboral; el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia.(p. 67)

En la hipótesis específica 3, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.677$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una semejanza con la tesis de Alejos (2013) concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del Callao-Lima, 2013. Se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) precisó: “los ascensos proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se

realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten Satisfacción Laboral” (p. 69).

En la hipótesis específica 4, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.815$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Zans (2017) Los resultados obtenidos indicaron que el Clima organizacional es de optimismo y en menor medida de distanciamiento considerando que el clima organizacional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Asimismo García (2014) concluyó que la responsabilidad juega un papel muy importante en la calidad de vida, hasta el punto de formar parte constitutiva del factor que define a la misma. Se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) señalaron: “se refiere a cuán cómodo se siente el individuo con su supervisor y la forma en que este realiza sus actividades” (p. 69).

## **V. Conclusiones**

**Primera:** De acuerdo al objetivo general se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.791$ ; en consecuencia, es una correlación positiva considerable.

**Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.563$ ; en consecuencia, es una correlación positiva media.

**Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.597$ ; en consecuencia, es una correlación positiva media

**Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.677$ ; en consecuencia, es una correlación positiva media.

**Quinta:** De acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.815$ ; en consecuencia, es una correlación positiva considerable.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** En las Instituciones Educativas mencionadas, se observó que existe situaciones conflictivas entre docentes y por lo tanto generaba una insatisfacción porque los docentes generando mala información hacia la dirección y Ugel. Por esta razón se sugiere a las directora mejorar en los niveles de comunicacion entre colegas para que tengan mayor participación, confianza y asistan motivadas a seguir superándose en su labor educativa. Asimismo dia a día se mejorara el clima institucional en dichas Instituciones.

**Segunda:** En las Instituciones Educativas del nivel inicial se observó que hay una comunicación aceptable entre colegas por diferentes motivos que ellas no expresan en su debido momento. Por lo tanto se recomienda a las docentes del nivel inicial de la ugel N° 03 del distrito de la victoria a promover la comunicación entre colegas, en donde se respete los puntos de vista de los demás miembros de la institución educativa en donde laboran.

**Tercero:** También se observó que las docentes se sienten desmotivadas porque el trabajo que realizan no son recompensadas. Asimismo se recomienda al personal directivo estimular a los docentes mediante resoluciones y felicitaciones por los logros obtenidos.

**Cuarto:** Se visualizó que las docentes cuando se realiza actividades extracurriculares en la Institución no participan en su totalidad por que la directora no incentiva ni negocia con sus docentes. Por esta razón se recomienda brindar oportunidades para lograr una participación activa de los docentes.



## **VII. Referencias**

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones del norte del Perú*. Enciclopedia peruana, ISBN-13: 978-84-691-6189-0, N° Registro: 08/80934.
- Anderson, C.S. (1982) The search for school climate: A review of research. *Review of Educational Research*, 52 (3), pp. 368-420.
- Anaya y Suarez (2007) *satisfacción laboral de los docentes de educación infantil , primaria y secundaria . un estudio de ambito nacional* revista de educación.
- Alejos, R. (2013). *el clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao , lima 2013* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Editorial Udegraf S.A.
- Bernal, C.(2006). *Metodología de la investigación*. México,D.F.,Pearson
- Benavente y Figueroa(2013). *Medición del grado de satisfacción de los docentes de educación inicial de Puerto Montt basada en la Escala SERVQUAL*, (Tesis de maestría).Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Carrasco, S. (2013).*Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica Del Perú.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Ibáñez, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las Empresas*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Ivancevich (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México-McGraw-Hill
- García (2014). *Repercusiones de factores de personalidad en la felicidad, calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Griffin, T. y Morhead, E. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México CENGAGE Learning.
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Editorial Italgaf
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Lawler, E. and Porter, L. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction, *Industrial Relations*, 221-268.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (1 a ed.). México: Editorial Mc GrawHILL.
- Locker, G (1976). *Causas Naturales de Satisfacción en el trabajo*. Chicago.
- Macuri y Castillo (2014). *Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, Lima 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

March y Simón(1958) *organiztions*, John Wiley & Sons, Nueva York.

McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. En Yarhood

Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)

Montoya, (2015). *clima organizacional y satisfaccion laboral en la institucion educativa"Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos lima, 2015* (tesis de maestria) Universidad César Vallejo, Perú.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Ouchi, W. (1982): *Teoría Z. Fondo Educativo Iberoamericano*. México.

Palma, S. (2005) *Escala de satisfacción laboral SL-Spc*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.

Peña, (2016). *clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la ugel 07 del distrito de chorrillos,lima 2015*. (tesis de maestria ). Universidad César Vallejo, Perú.

Pinedo,(2014). *clima organizacional y la satisfaccion laboral en las instituciones publicas del nivel primaria en la red N °07-Ugel N°03 –Breña,2014*. (tesis de maestria ). Universidad César Vallejo, Perú.

Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.

Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>.

- Robbins y Judge (2017). *Comportamiento organizacional*. (17ªed.). Mexico:Editorial Prentice-Hall.
- Robbins y Judge (2013) *Comportamiento organizacional*. (13ªed.). Mexico:Person Educación.
- Robbins, (2004) *Comportamiento organizacional* (10ªed.).Mexico: Person Educación.
- Ruiz Bolivar,C.(2002) Instrumento de Investigacion Educativa. Barquisemeto, venezuela: ediciones .CIDEG
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sandoval, M. y Surdez (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*, Costa Rica . Recuperado de:
- Tagiuri, R. (1968) The concept of Organizational climate, en R. Tagiuri ;y G. H. Litwin (eds.) *Organizational Climate: Explotations of' a Concept*. Harvard Bussiness Administration, Boston.
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.
- Zans (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (tesis de maestria ). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Zuluaga, M., Giraldo, M. (2001). *Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública*

## **Anexos**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria, 2018.

**AUTOR:** Br Vanessa Vargas Carbajal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema principal:</b> ¿Cual es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria-2018?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre participación y satisfacción de docentes en instituciones educativas del nivel inicial?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria-2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria-2018.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre participación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria-2018</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria- 2018.</p> <p>2. Existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria- 2018</p> <p>3. Existe relación entre confianza y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria- 2018</p> <p>4. Existe relación entre participación y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas del nivel inicial, ugel n°03– la Victoria-201</p>	<b>Variable 1: <i>clima institucional</i></b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Comunicación	Comunicación Respeto Aceptación Espacios y horarios.	1,2	Totalmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Malo (21-41) Regular (42-62) Excelente (63-84)
					3,4		
					5		
					6		
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento autonomía	7		
					8,9 10,11		
			Confianza	Confianza sinceridad	12		
					13,14,15		
			Participación	El docente propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo	16,17,18		
					19,20,21		
			<b>Variable 2: <i>satisfacción laboral</i></b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Trabajo en si	Disposición a trabajar Realización personal	1,2	Totalmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Malo (20-39) Regular (40-59) Excelente (60-80)			
		3,4,5					
Ascensos	Reconocimiento de logros Promoción interna Supervisiones	9					
		10					
		11,12					

			Compañeros	Relaciones interpersonales Docentes que se oponen al cambio	13,14,15 16		
			Satisfacción	Distribución del ambiente Identidad institucional	17,18 19,20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p><b>TIPO:</b>sustantiva aplicada</p> <p><b>De nivel :</b> descriptivo correlacional</p> <p><b>De enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO:</b>No experimental</p> <p><b>METODO :</b> hipotético deductivo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población estuvo constituida por 100 docentes del nivel inicial de la UGEL 03-Distrito de la Victoria.</p>	<p><b>Variable 1: clima institucional</b> <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumentos: Cuestionario</b> Autor: Mario Martin Bris Año: 1999 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación:.individual Forma de Administración:individual Tiempo de duración: de 10 a 15 minutos</p>	<p><b>Variable 2:satisfacción laboral</b> <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumentos: Cuestionario</b> Autor Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación:.individual Forma de Administración:individual Tiempo de duración: de 10 a 15 minutos</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>- TABLAS DE CONTINGENCIAS</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>- LA CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN</p>			



## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

#### ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario tiene como proposito obtener información sobre el clima institucional la respuesta es anónima por lo que le agradeceremos a que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

#### I.- INFORMACION DEL IDENTIFICACION: marca con un aspa "x" dentro del paréntesis

Condición laboral : ( ) contratado ( ) nombrado

#### II.- Marque con un aspa(x) a la respuesta que más se acerca a tu opinión sobre clima institucional

Totalmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 3  
En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo =1

Nº	PREGUNTAS				
1	La fluidez de la información en la Institución Educativa es optimo				
2	La I.E. me permite comunicarme con mis colegas				
3	Respeto los puntos de vista de los otros miembros de mi institución educativa.				
4	La I.E. promueve la comunicación entre colegas.				
5	Los espacios y horarios de la Institución Educativa influyen en la comunicación.				
6	En la institución predomina un ambiente de apoyo y compañerismo				
7	Siento satisfacción por los logros obtenidos al trabajar en la I.E.				
8	En esta institución se incentiva los logros de los docentes.				
9	La labor que desempeña el docentes es valorado				
10	En la institución educativa ,el docente es autónomo de sus decisiones				
11	En la institución educativa las reuniones se encuentran planificados				
12	La confianza que se vive en la institución educativa es buena				
13	La comunicación es abierta, sincera entre los docentes.				
14	Existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa.				
15	Las relaciones con los compañeros de trabajos son amables y cordiales en la institución educativa.				
16	El personal que labora en la institución educativa participa en las actividades de la institución Educativa.				
17	Los docentes participan activamente en los acuerdos de la institución educativa.				
18	Los docentes participan activamente en la jornada pedagógica proponiendo soluciones a los problemas académicos.				
19	Los docentes para desarrollar los objetivos de la institución educativa trabajan en equipos				
20	La participación de los docentes es activa en la deliberación y decisiones con los padres de familia				
21	Existen reuniones en su institución educativa donde se promueva la participación de los docentes.				

## ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL

### ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario tiene como proposito obtener información sobre la satisfaccion laboral de los docentes, la respuesta es anónima por lo que le agradeceremos a que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

### I.- INFORMACION DEL IDENTIFICACION: marca con un aspa "x" dentro del paréntesis

Condición laboral : ( ) contratado ( ) nombrado

### II.- Marque con un aspa(x) a la respuesta que más se acerca a tu opinión sobre clima institucional

Totalmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 3  
En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo =1

N°	PREGUNTA	1	2	3	4
1	En la institución educativa donde laboro el ambiente es de tranquilidad y armonía				
2	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades				
3	La labor que desempeño en la institución educativa satisface mis necesidades de autorrealización profesional.				
4	Me siento satisfecho con la labor que realizo.				
5	Me siento motivado con mi trabajo.				
6	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo.				
7	El sueldo que tengo es bastante aceptable.				
8	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas				
9	Recibo un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.				
10	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender profesionalmente.				
11	Estoy conforme con las supervisiones inopinadas en la institución educativa.				
12	Me siento satisfecho con los Monitoreos y acompañamientos que realiza la UGEL_ DRELM.				
13	El director está dispuesto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la institución.				
14	Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo.				
15	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo.				
16	En esta institución existen docentes que proponen cambios.				
17	La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor.				
18	Se siente seguro en su institución frente a cualquier eventualidad de riesgo.				
19	Me identifico con mi institución, espero con entusiasmo el próximo día de labor.				
20	El ambiente que se vive en esta institución es agradable.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



**ANEXO 4:**  
**CERTIFICADO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMUNICACION</b>							
1	La fluidez de la información en la Institución Educativa es optimo	/		/		/		
2	La I.E. me permite comunicarme con mis colegas	/		/		/		
3	Respeto los puntos de vista de los otros miembros de mi institución educativa.	/		/		/		
4	La I.E. promueve la comunicación entre colegas.	/		/		/		
5	Los espacios y horarios de la Institución Educativa influyen en la comunicación.	/		/		/		
6	En la institución predomina un ambiente de apoyo y compañerismo	/		/		/		
	<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Siento satisfacción por los logros obtenidos al trabajar en la I.E.	/		/		/		
8	En esta institución se incentiva los logros de los docentes.	/		/		/		
9	La labor que desempeña el docentes es valorado	/		/		/		
10	En la institución educativa ,el docente es autónomo de sus decisiones	/		/		/		
11	En la institución educativa las reuniones se encuentran planificados	/		/		/		
	<b>CONFIANZA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	La confianza que se vive en la institución educativa es buena	/		/		/		
13	La comunicación es abierta, sincera entre los docentes.	/		/		/		
14	Existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa.	/		/		/		
15	Las relaciones con los compañeros de trabajos son amables y cordiales en la institución educativa.	/		/		/		
	<b>PARTICIPACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El personal que labora en la institución educativa participa en las actividades de la institución Educativa.	/		/		/		
17	Los docentes participan activamente en los acuerdos de la institución educativa.	/		/		/		
18	Los docentes participan activamente en la jornada pedagógica proponiendo soluciones a los problemas académicos.	/		/		/		
19	Los docentes para desarrollar los objetivos de la institución educativa trabajan en equipos	/		/		/		
20	La participación de los docentes es activa en la deliberación y decisiones con los padres de familia	/		/		/		
21	Existen reuniones en su institución educativa donde se promueva la participación de los docentes.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OLIVERA ARAYA ROSSEYAT EDEAR

DNI: 0651 44 64

Especialidad del validador: NEUROPSICOLOGA - ESPEC. EN AUDICIÓN, LENGUAJE Y APRENDIZAJE

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de JULIO del 2018

  
.....  
**Dr. E. Olivera Araya**  
**NEUROPSICOLOGA**  
**CPs.P. 0870**

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa donde laboro el ambiente es de tranquilidad y armonía	/		/		/		
2	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades	/		/		/		
3	La labor que desempeño en la institución educativa satisface mis necesidades de autorrealización profesional.	/		/		/		
4	Me siento satisfecho con la labor que realizo.	/		/		/		
5	Me siento motivado con mi trabajo.	/		/		/		
6	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo.	/		/		/		
7	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
8	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas	/		/		/		
9	Recibo un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.	/		/		/		
10	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender profesionalmente.	/		/		/		
11	Estoy conforme con las supervisiones inopinadas en la institución educativa.	/		/		/		
12	Me siento satisfecho con los Monitoreos y acompañamientos que realiza la UGEL_ DRELM.	/		/		/		
13	El director está dispuesto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la institución.	/		/		/		
14	Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
15	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo.	/		/		/		
16	En esta institución existen docentes que proponen cambios.	/		/		/		
17	La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor.	/		/		/		
18	Se siente seguro en su institución frente a cualquier eventualidad de riesgo.	/		/		/		
19	Me identifico con mi institución, espero con entusiasmo el próximo día de labor.	/		/		/		
20	El ambiente que se vive en esta institución es agradable.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OLIVERA ARAYA, ROSSEVALT EDGAR

DNI: 01514461

Especialidad del

validador: NEUROPSICOLOGO. ESPEC. EN ADICIÓN, LENGUAJE Y APRENDIZAJE

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Julio del 2018

P. Olivera Araya  
.....  
Dr. R. Edgar Olivera Araya  
NEUROPSICOLOGO  
CPs. P. 0870

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMUNICACION</b>								
1	La fluidez de la información en la Institución Educativa es optimo	✓		✓		✓		
2	La I.E. me permite comunicarme con mis colegas	✓		✓		✓		
3	Respeto los puntos de vista de los otros miembros de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La I.E. promueve la comunicación entre colegas.	✓		✓		✓		
5	Los espacios y horarios de la Institución Educativa influyen en la comunicación.	✓		✓		✓		
6	En la institución predomina un ambiente de apoyo y compañerismo	✓		✓		✓		
<b>MOTIVACIÓN</b>								
7	Siento satisfacción por los logros obtenidos al trabajar en la I.E.	✓		✓		✓		
8	En esta institución se incentiva los logros de los docentes.	✓		✓		✓		
9	La labor que desempeña el docentes es valorado	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa ,el docente es autónomo de sus decisiones	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa las reuniones se encuentran planificados	✓		✓		✓		
<b>CONFIANZA</b>								
12	La confianza que se vive en la institución educativa es buena	✓		✓		✓		
13	La comunicación es abierta, sincera entre los docentes.	✓		✓		✓		
14	Existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Las relaciones con los compañeros de trabajos son amables y cordiales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>PARTICIPACIÓN</b>								
16	El personal que labora en la institución educativa participa en las actividades de la institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	Los docentes participan activamente en los acuerdos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los docentes participan activamente en la jornada pedagógica proponiendo soluciones a los problemas académicos.	✓		✓		✓		
19	Los docentes para desarrollar los objetivos de la institución educativa trabajan en equipos	✓		✓		✓		
20	La participación de los docentes es activa en la deliberación y decisiones con los padres de familia	✓		✓		✓		
21	Existen reuniones en su institución educativa donde se promueva la participación de los docentes.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay  
suficiencia):

*Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Arendón Alvarado José María*

DNI: *28264695*

Especialidad del  
validador:

*Metodología*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*7*.de*7* del 20.....

  
-----  
José C. Arendón Alvarado  
PSICÓLOGO  
C.P.P. 0427

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa donde laboro el ambiente es de tranquilidad y armonía	✓		✓		✓		
2	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades	✓		✓		✓		
3	La labor que desempeño en la institución educativa satisface mis necesidades de autorrealización profesional.	✓		✓		✓		
4	Me siento satisfecho con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
5	Me siento motivado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
8	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas	✓		✓		✓		
9	Recibo un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender profesionalmente.	✓		✓		✓		
11	Estoy conforme con las supervisiones inopinadas en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con los Monitoreos y acompañamientos que realiza la UGEL_ DRELM.	✓		✓		✓		
13	El director está dispuesto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la institución.	✓		✓		✓		
14	Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo.	✓		✓		✓		
16	En esta institución existen docentes que proponen cambios.	✓		✓		✓		
17	La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor.	✓		✓		✓		
18	Se siente seguro en su institución frente a cualquier eventualidad de riesgo.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con mi institución, espero con entusiasmo el próximo día de labor.	✓		✓		✓		
20	El ambiente que se vive en esta institución es agradable.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arredondo Sandoz José Omar  
DNI: 08204698

Especialidad del validador: Metodología

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7 de 7 del 20.....

  
The stamp includes the text: "Instituto de Estadística y Censos", "CPE 0427", and "Jefe de Oficina Asesora".

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMUNICACION</b>								
1	La fluidez de la información en la Institución Educativa es optimo	✓		✓		✓		
2	La I.E. me permite comunicarme con mis colegas	✓		✓		✓		
3	Respeto los puntos de vista de los otros miembros de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La I.E. promueve la comunicación entre colegas.	✓		✓		✓		
5	Los espacios y horarios de la Institución Educativa contribuyen a la comunicación entre docentes.	✓		✓		✓		
6	EL ambiente que predomina en la institución es de apoyo y compañerismo	✓		✓		✓		
<b>MOTIVACIÓN</b>								
7	Siento satisfacción por los logros obtenidos al trabajar en la I.E.	✓	No	Si	No	Si	No	
8	En esta institución se incentiva los logros de los docentes.	✓		✓		✓		
9	La labor que desempeña el docentes es valorado	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa ,el docente es autónomo de sus decisiones	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa las reuniones se encuentran planificados	✓		✓		✓		
<b>CONFIANZA</b>								
12	La confianza que se vive en la institución educativa es buena	✓	No	Si	No	Si	No	
13	La comunicación es abierta, sincera entre los docentes.	✓		✓		✓		
14	Existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Las relaciones con los compañeros de trabajos son amables y cordiales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>PARTICIPACIÓN</b>								
16	El personal que labora en la institución educativa participa en las actividades de la institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	Los docentes participan activamente en los acuerdos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los docentes participan activamente en la jornada pedagógica proponiendo soluciones a los problemas académicos.	✓		✓		✓		
19	Los docentes para desarrollar los objetivos de la institución educativa trabajan en equipos	✓		✓		✓		
20	La participación de los docentes es activa en la deliberación y decisiones con los padres de familia	✓		✓		✓		
21	Existen reuniones en su institución educativa donde se promueva la participación de los docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LARA GRADOS CARLOS ENRIQUE  
DNI: 06595198

Especialidad del validador: PSICÓLOGO EDUCATIVO - MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de 04 del 2018

Firma del Experto Informante.

  
-----  
**Carlos Enrique Lara Grados**  
C. Ps. P 2003  
Licenciado en Psicología  
Magister en Investigación y Docencia Universitaria

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa donde laboro el ambiente es de tranquilidad y armonía	✓		✓		✓		
2	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades	✓		✓		✓		
3	La labor que desempeño en la institución educativa satisface mis necesidades de autorrealización profesional.	✓		✓		✓		
4	Me siento satisfecho con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
5	Me siento motivado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
8	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas	✓		✓		✓		
9	Recibo un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender profesionalmente.	✓		✓		✓		
11	Estoy conforme con las supervisiones inopinadas en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con los Monitoreos y acompañamientos que realiza la UGEL_DRELM.	✓		✓		✓		
13	El director está dispuesto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la institución.	✓		✓		✓		
14	Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo.	✓		✓		✓		
16	En esta institución existen docentes que proponen cambios.	✓		✓		✓		
17	La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor.	✓		✓		✓		
18	Se siente seguro en su institución frente a cualquier eventualidad de riesgo.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con mi institución, espero con entusiasmo el próximo día de labor.	✓		✓		✓		
20	El ambiente que se vive en esta institución es agradable.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg/ LARA GRADOS CARLOS ENRIQUE  
DNI: 06585199

Especialidad del validador: PSICÓLOGO EDUCATIVO - MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA

04 de 07 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**Carlos Enrique Lara Grados**

C. P. P 2093

Licenciado en Psicología

Magister en Investigación y Docencia Universitaria

## ANEXO 5:

### CONSTANCIAS EMITIDAS POR LAS INSTITUCIONES QUE ACREDITE LA REALIZACION DEL ESTUDIO IN SITU.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 21 de julio de 2018

Carta P. 0596-2018-EPG-UCV-LN

**MGTR. MILAGROS E. NALDOS HERRERA**  
DIRECTORA  
**No 104 Virgen de la Puerta**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VANESSA VARGAS CARBAJAL** identificado con DNI N.º **44223552** y código de matrícula N.º **7000431635**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL, UGEL N 03- LA VICTORIA -2018."**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)





Ministerio De Educación  
Unidad De Gestión Educativa Local N°03

# Institución Educativa N°104 Virgen de la Puerta

Av. Isabel la Católica N° 850 - La Victoria  
Telf: 4725519

**“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”**

## **CONSTANCIA**

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I.N°104 “VIRGEN DE LA PUERTA”, DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA.**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigacion (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 09 julio del 2018



  
Mg. MILAGROS E. NALDOS HERRERA  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 104 - "VIRGEN DE LA PUERTA"  
UGEL 03 - LA VICTORIA



PERÚ

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

Unidad de Gestión  
Educativa Local N°03

IEI.056 "Ntra Sra. María  
Auxiliadora"



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

## CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I. N°056 "NUESTRA SEÑORA MARIA AUXILIADORA",  
DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN LA  
URBANIZACION APOLO DEL DISTRITO DE LA VICTORIA.**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**
- **CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL**

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigacion (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL N°03- la Victoria- 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime por conveniente.

La victoria de 09 julio del 2018



*Johanna M. Pantaja Poma*  
Johanna M. Pantaja Poma  
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

# "CESAR A. VALLEJO"

UGEL 03 - LA VICTORIA

*... Perú del mundo y Perú al pie del orbe, yo me adhiero*  
**"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"**



## CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA I.E.E "CESAR A. VALLEJO" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN LA AV MEXICO 2087 - LA VICTORIA**

### HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificada con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03- la Victoria- 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 24 julio del 2018



Lic. ALFREDO ROMERO APARCO  
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio  
de Educación

I.E. N° 1131 "RÓMULO  
CÓRDOVA HUAMÁN"



CÓDIGO MODULAR INICIAL 1490960/PRIMARIA 0318824

**"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 1131 "ROMULO ADRIÁN CÓRDOVA HAMÁN"  
DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN MATUTE,  
DISTRITO DE LA VICTORIA.**

**HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**
- **CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA**

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL N°03- la Victoria- 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 09 julio del 2018



*J. Marieny Contreras Espinola*  
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
**ISABEL LA CATÓLICA**

● Inicial ● Primaria ● Secundaria



**“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”**

**CONSTANCIA**

**LA DIRECTORA DE LA I.E.E. “ISABEL LA CATÓLICA”, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN LA VICTORIA.**

**HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La Victoria de 09 julio del 2018

Subdirectora de la I.E.E. ILAC



PERÚ

Ministerio de  
Educación

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 03

Institución Educativa  
Emblemática  
Pedro A. Labarthe

Dirección



“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”

## CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E.E N° 1120 PEDRO ADOLFO LABARTHE EFFIO  
DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03 - LA VICTORIA**

### HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificada con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigacion (Tesis) titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones  
Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 20 julio del 2018



*Petra Mercedes M...*  
Petra Mercedes Monecagudo  
SUB-DIRECTORA



PERÚ

Ministerio  
de Educación

UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL N° 03

I.E.I  
CUNA JARDIN  
"SANTA  
BERNARDITA"

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I CUNA JARDIN "SANTA BERNARDITA"**, del Distrito de La Victoria, de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, quien suscribe;

### **HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**
- **CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL**

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.**

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

La Victoria, **20 JUL. 2018**



  
**Lic. Ana Estava Chumpitaz**  
DIRECTORA CUNA JARDIN  
SANTA BERNARDITA, UGEL N° 03

AMEC/SAM.

**“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”**

**CONSTANCIA**

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I.Nº122 “EL EDEN”, DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA Nº 03, UBICADO EN LA URBANIZACION SAN COSME DEL DISTRITO DE LA VICTORIA.**

**HACE CONSTAR:**

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI Nº 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**
- **CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA**

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL Nº03– la Victoria- 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 19 julio del 2018

  
  
Lic. Cristina Chueca Diaz del Olmo  
DIRECTORA  
I.E.I. Nº 0122 EL "EDEN"





PERÚ

Ministerio  
de Educación

UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL N° 03

I.E. N° 0020  
"MADRE TERESA  
DE CALCUTA"

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"  
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
2018 - 2027

## "AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"

### CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 020 "MADRE TERESA DE CALCUTA" DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN LA AV MEXICO 2400 – LA VICTORIA

#### HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificada con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORA

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 23 julio del 2018



*Mendico Aguirre*  
Mendico Aguirre  
DIRECTORA



PERU Ministerio de Educación



Ministerio de Educación  
Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 CERCADO  
IE INICIAL N° 123 "PAUL HARRIS"

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"

## CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E. INICIAL N° 123 "PAUL HARRIS", ubicado en Jr. Italia 1090 La Victoria DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA 03.**

### HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificada con DNI N° 7000431635. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL.**
- **CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL.**

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03- la Victoria- 2018**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 15 julio del 2018

  
ESTEFANIA ECHEVARRIA L.  
DIRECTORA I.E. INICIAL N° 123  
"PAUL HARRIS" UGEL 03

PROLONGACION ITALIA N° 1090  
TF N° 015757507  
iepaulharris123@gmail.com

PASOS QUE DEJAN HUELLAS



ESTEFANIA ECHEVARRIA LORENZO.  
Estefania04peel@gmail.com

I.E.I. N° 109 "SAN JOSÉ" - UGEL 03 CERCADO

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"

## CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E.I. N° "109 San José", DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 03, UBICADO EN EL JR. HÉCTOR ARELLANO 298, URBANIZACION SAN HILARIÓN DEL DISTRITO DE LA VICTORIA.**

### HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa De Maestría En Psicología Educativa De La Universidad Cesar Vallejo, VANESSA VARGAS CARBAJAL Identificado con DNI N° 44223552. Ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
- CUERTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigacion (Tesis) titulado:

**Clima Institucional y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones Educativas del Nivel Inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

La victoria de 09 julio del 2018



**ANEXO 6:**  
**ARTICULO CIENTIFICO**



**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones  
Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria- 2018**

Institutional climate and job satisfaction of teachers in Educational  
Institutions of the initial level, UGEL N ° 03- La Victoria- 2018

Autora : Br. Vanessa Vargas Carbajal

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

[Vaness261@outlook.com](mailto:Vaness261@outlook.com)

**Resumen**

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. El tipo de investigación fue sustantiva del nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. Se consideró una población censal de 100 docentes. Se aplicó la técnica de encuesta de tipo cuestionario. Se percibió que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubica en la categoría regular al clima institucional y un 50% aproximadamente, ubica en la categoría regular a la satisfacción laboral. El coeficiente de Rho de Spearman fue ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva considerable. Concluyendo que existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

**Palabra claves:** Clima institucional, satisfacción laboral, comunicación y motivación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between institutional climate and job satisfaction of teachers in Educational Institutions at the initial level, UGEL N ° 03-la Victoria-2018. The type of research was substantive at the correlation level, with a quantitative approach; of non-experimental, cross-sectional design. A census population of 100 teachers was considered. The survey technique of questionnaire type was applied. It was perceived that the greater part of the sample is approximately 45%, it places the institutional climate in the regular category and approximately 50% places the job satisfaction in the regular category. The Rho coefficient of Spearman was ( $r = 0.791$ ) which indicates a considerable positive correlation. Concluding that there is a relationship between institutional climate and job satisfaction of teachers in Educational Institutions of the initial level, UGEL N ° 03- La Victoria- 2018.

**Keyword:** Institutional climate, job satisfaction, communication and motivation

## **Introducción**

En el Perú hay una tasa de cobertura de 2,5 a nivel nacional en la edad de 0 a 2 años. Entre 3 y 5 años, se atiende una tasa de 50.2 y que el 98% son docentes de sexo femenino, los estudios refieren que las docentes en un 49.6% dedican más de 40 horas a realizar tareas pedagógicas, con remuneraciones que están por debajo de las demandas magisteriales. Los materiales y la infraestructura de las instituciones educativas en el Perú se encuentran deterioradas poniendo en riesgo a los docentes y estudiantes de las instituciones públicas. La insatisfacción y el malestar por parte de los docentes se ve reflejada en el clima institucional que se vive diariamente. Sin duda la satisfacción laboral es una actitud del trabajador frente a sus obligaciones las cuales están relacionadas con el comportamiento de cada individuo. Es por esa razón que se debe de inculcar actitudes favorables en el trabajo para lograr los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009). El personal que labora en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 03 del distrito de la Victoria se ven afectados por diversos factores que deterioran el desarrollo armónico de las instituciones educativas, en donde se pudo observar que existe situaciones conflictivas entre docentes, en donde no

respetan el punto de vista de los otros miembros de la institución educativa, la información que se transmite entre colegas es negativa, los docentes se sienten desmotivados por que el trabajo que desempeñan en las aulas no es reconocido por el estado, por los padres de familia y por la institución educativa en donde laboran, deteriorando las relaciones interpersonales con los colegas, donde no existe respeto ni confianza para desarrollar el trabajo en equipo generando el descontento, la apatía y el malestar frente a los problemas de la institución, de la misma manera se pudo constatar a través de la observación, que los docentes tienen una percepción mala en relación a su trabajo, ya que el ambiente en donde laboran existe discordia y malestar entre colegas, la remuneración que reciben no satisface las necesidades económicas, los constantes monitoreos que no aportan al desarrollo de la labor educativa, la deficiente infraestructura de las instituciones educativas que muchas veces ponen en riesgo la integridad de los docentes y alumnos. Todo lo mencionado perjudica el normal desempeño de las actividades diarias causando insatisfacción malestar con el lugar en donde trabajan. Por tal motivo la presente investigación pretende conocer si existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial, Ugel N°03– la victoria, 2018

### **Antecedentes del problema**

Montoya (2015) realizó una tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa "Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos 2015*, Lima, Perú. Planteo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos. Empleo el tipo de investigación descriptivo correlacional y transversal de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, la población estuvo formada por 72 trabajadores entre docentes y administrativos correspondientemente al igual que la muestra que fue censal, la técnica que empleo fue la encuesta que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos.

Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $p=0.83$  dieron a conocer que existe una moderada relación positiva y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de Los Olivos 2015.

Pinedo (2014) realizó una tesis denominada: *Clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07- Ugel N°03 -Breña, 2014*, para optar el grado de Magíster en Administración de la educación por la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, planteó como objetivo determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria. Empleó el tipo de investigación básica y la naturaleza del diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal y con un enfoque cuantitativo siguiendo el método general hipotético-deductivo, la población estuvo formada por 70 sujetos, la técnica que empleó para la recolección de datos fue la encuesta. Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $p=0.835$  dieron a conocer que existe una correlación alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07- Ugel N°03 -Breña, 2014.

Macuri y Castillo (2014) realizó una tesis denominada: *Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014*. Para optar el grado de Magíster en gestión pública por la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Planteó como objetivo determinar la relación entre Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014. Empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional y transversal de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, la población estuvo formada por 180 docentes al igual que la muestra que fue

censal, la técnica que empleo fue la encuesta que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Los resultados obtenidos determinados por el Rho de Spearman  $\rho = 0.697$ , y un  $p = 0.000$  dieron a conocer que existe relación entre la Gestión del Director y Clima Institucional en la Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014

Alejos (2013) con la tesis titulada: *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013*, Lima, Peru. Planteo como objetivo establecer la relacion existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013. La investigacion fue de diseño no experimental , transversal y de nivel correlacional , el tipo de investigación fue aplicada ,la poblacion estuvo formada por 57 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilistico. Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios y la tecnica que empleo fue el fichaje que fueron validados a través de juicios de expertos que determinaron la confiabilidad con el KR-20. Los resultados obtenidos ( $r_s = 0.870$ ,  $p < 0.05$ ) indicaron que existe relacion muy alta entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao-lima, 2013.

### **Revisión de literatura**

Martín (1999):

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio, en el contexto educativo se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”.

(p.104)



Alvarado (2003) Asu vez dijo que el clima es una percepción del medio ambiente laboral y se considera favorable o desfavorable por las personas que integran la organización” (p.95). Asimismo Brunet (2011) indicó que las percepciones del ambiente organizacional estan determinados por los valores, actitudes y opiniones personales de los empleados, y la variable resultante es la satisfacción y la productividad (p.16)

Según las definiciones, el clima institucional en las instituciones educativas como en las organizaciones los actores principales interpretan y perciben el clima mediante las interacciones y las diversas experiencias que cada miembro desarrolla en la institucion es por esa razón que las diferentes características de los docentes será el reflejo del clima institucional

De igual manera, Robbins y Judge (2017) definieron a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.78).

Locker (1976) indico que:

Es un estado emocional agradable y de placer con una valoración subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Puede entenderse entonces que se trata de un sentimiento de tranquilidad y comodidad, placer o felicidad que experimenta un colaborador con respecto a su trabajo y que resulta de la evaluación del puesto que cumple. (p.128)

A su vez Griffin y Moorhead (2010) definieron que la satisfacción laboral “es el grado el que una persona se siente gratificado o satisfecha por su trabajo” (p. 69).

Por esta razón, las instituciones actuales deben percatarse de las necesidades que presentan los docentes para mejorar la satisfacción laboral, emocional y social en su centro de trabajo

## Problema

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018?

## Objetivo

Determinar la relacion que existe entre Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018

## Método

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. Se consideró una población censal de 100 docentes. Se aplicó la técnica de encuesta de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach

## Resultados

tabla 10 :*Frecuencias y porcentales del clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	33	33%
	Regular	45	45%
	Excelente	22	22%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

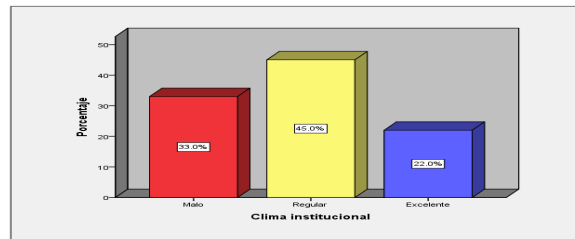


Figura 8. Niveles de clima institucional

De la tabla 10 y figura 1, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 33% de docentes manifiestan que el clima institucional es malo y mientras que tan solo 22% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que el ambiente o el entorno en donde laboran las docentes se encuentran de manera regular porque existe diversos factores que dificultan una adecuada interrelación entre colegas.

Tabla 11

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	28	28%
	Regular	54	54%
	Excelente	18	18%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

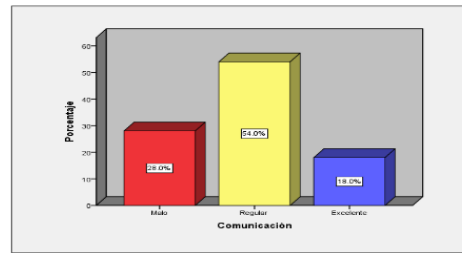


Figura 9. Niveles de la comunicación

De la tabla 11 y figura 2, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 54% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 28% de docentes manifiestan que la comunicación es malo y mientras que tan solo 18% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que el traslado de información entre docentes no es óptima dentro de la institución educativa.

Tabla 12

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	27	27%
	Regular	50	50%
	Excelente	23	23%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

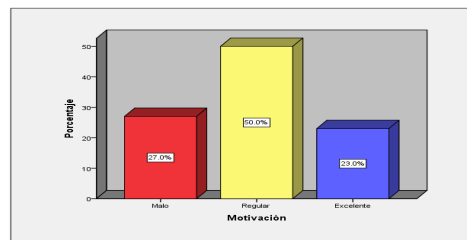


Figura 10. Niveles de la motivación

De la tabla 12 y figura 3, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 27% de docentes manifiestan que la motivación es malo y mientras que tan solo 23% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que las docentes no se sienten motivadas a lograr los objetivos y metas que busca la Institución Educativa.

Tabla 13

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión confianza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	29	29%
	Regular	46	46%
	Excelente	25	25%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

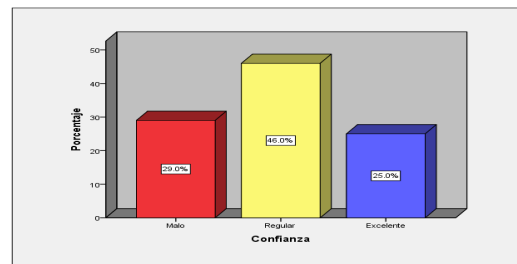


Figura 11. Niveles de la confianza

De la tabla 13 y figura 4, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 46% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 29% de docentes manifiestan que la confianza es mala y mientras que tan solo 25% de docentes indican un nivel excelente. Es decir que la confianza no llega a ser abierta ni sincera entre los docentes de la Institución Educativa.

Tabla 14

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión participación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	26	26%
	Regular	48	48%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

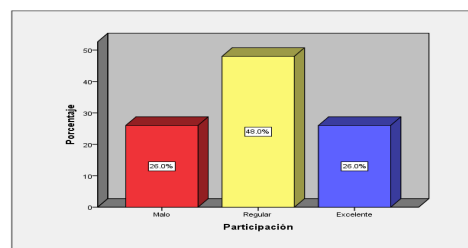


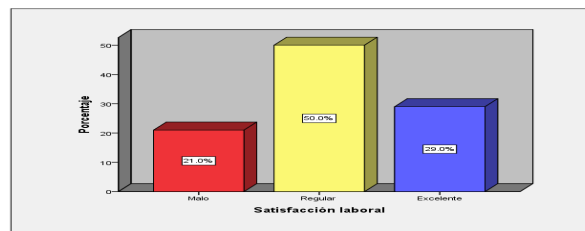
Figura 12. Niveles de la participación

De la tabla 14 y figura 5, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 48% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan que la participación es mala y excelente. Es decir que las docentes participan regularmente no en su totalidad en las actividades programadas de la Institución Educativa.

Tabla 15

*Frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	21%
	Regular	50	50%
	Excelente	29	29%
	Total	100	100%



Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

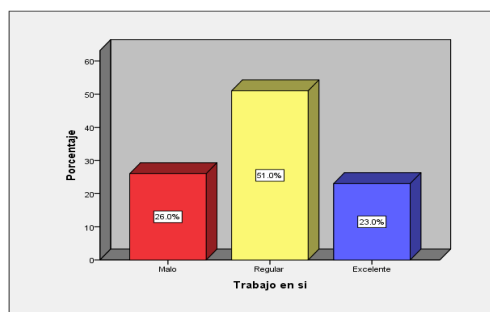
Figura 13. Niveles de satisfacción laboral

De la tabla 15 y figura 6, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 21% de docentes manifiestan que la satisfacción laboral es mala y el 29% se ubica en el nivel excelente. Es decir que las docentes del nivel inicial en su mayoría se sienten insatisfechas porque las instituciones educativas en donde laboran no conoce las necesidades que experimentan en su labor diaria.

Tabla 16

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo entre si*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	26	26%
	Regular	51	51%
	Excelente	23	23%
	Total	100	100%



Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

Figura 14. Niveles de trabajo entre si

De la tabla 16 y figura 7, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 51% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan que el trabajo entre sí es mala y el 23% se ubica en el nivel excelente. Es decir que el trabajo que realizan las docentes regularmente no satisfacen las necesidades personales, ni profesionales.

Tabla 17

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión salario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	24	24%
	Regular	50	50%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

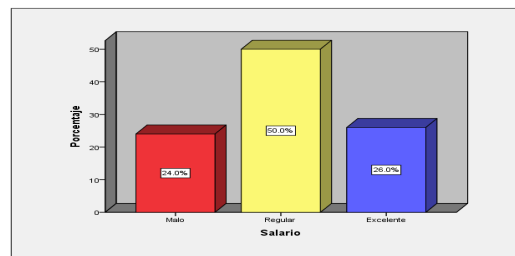


Figura 8. Niveles de salario

De la tabla 17 y figura 8, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan el salario es excelente y el 24% se ubica en el nivel mala. Es decir que el sueldo que perciben las docentes del nivel inicial no se encuentra bien remunerado con relación al trabajo que realizan.

Tabla 18

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión ascensos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	22%
	Regular	52	52%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

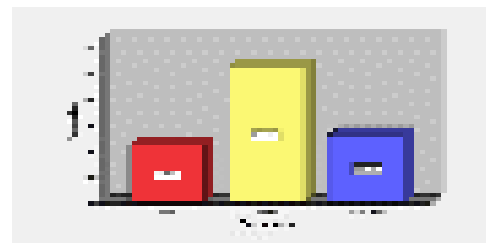


Figura 9. Niveles de Ascensos

De la tabla 18 y figura 9, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 52% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 26% de docentes manifiestan el ascenso es excelente y el 22% se ubica en el nivel malo. Es decir que las oportunidades de ascender profesionalmente no cumplen las expectativas de las docentes del nivel inicial.

Tabla 19

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	28	28%
	Regular	46	46%
	Excelente	26	26%
	Total	100	100%

Nota: Analisis SPSS V.20 (2018)

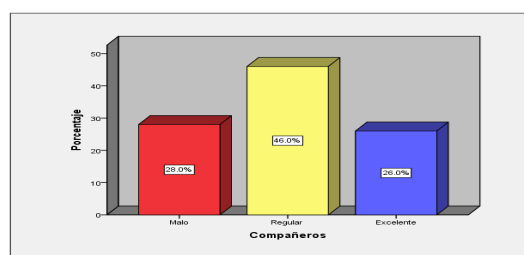


Figura 10. Niveles de compañeros

De la tabla 19 y figura 10, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 46% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 28% de docentes manifiestan los compañeros son malos y el 26% se ubica en el nivel excelente. Es decir que la relación entre compañeros de trabajo no cubre las necesidades de interacción social dentro de la Institución Educativa.

Tabla 20

*Frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	27	27%
	Regular	43	43%
	Excelente	30	30%
	Total	100	100%

Nota: analisis SPSS V20 (2018)



Figura 11. Niveles de la satisfacción

De la tabla 20 y figura 11, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 43% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 27% de se ubica en el nivel malo y el 30% se ubica en el nivel excelente. Es decir las docentes regularmente sienten el malestar o la insatisfacción porque encuentran ambientes de trabajo desfavorables, inadecuadas infraestructuras entre otras.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 21

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa clima institucional y satisfacción laboral*

			Clima institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 22

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre comunicación y satisfacción laboral*

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.563$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral



## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 23

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre motivación y satisfacción laboral*

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.597$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre motivación y satisfacción laboral

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

## Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 24

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre confianza y satisfacción laboral*

			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.677$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes

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

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018.

Tabla 25

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la participación y satisfacción laboral*

			Participación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.815$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que existe relación entre la participación y satisfacción

#### Discusión

A partir de la información expuesta, se puede determinar que la mayor parte de la muestra es un 45% aproximadamente, ubica en la categorías regular y un 50% aproximadamente, ubica en la categorías regular, el 21% de docentes manifiestan que la satisfacción laboral es mala y el 29% se ubica en el nivel excelente. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.791$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) asumiendo que Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una semejanza con la tesis de Montoya (2015) concluyó según Rho de Spearman  $p=0.83$  dieron a conocer que existe una moderada relación positiva y directa entre el clima organizacional

y la satisfacción laboral en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann del distrito de Los Olivos 2015. Se basó en la teoría de Martín (2000) señaló que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio, en el contexto educativo se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”. (p.104)

En la hipótesis específica 1, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.563$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una similitud con la tesis de Pinedo (2014) concluyó según Rho de Spearman  $p=0.835$  dieron a conocer que existe una correlación alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N° 07- Ugel N°03 -Breña, 2014. También se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) se refirieron a “cómo se siente la persona con respecto a la labor que desempeña en la organización, si se siente útil, si el horario es el adecuado, si se siente capaz, entre otras cosas” (p. 65).

En la hipótesis específica 2, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.597$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre motivación y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una coincidencia con la tesis de Macuri y Castillo (2014) concluyó según estadístico Rho de Spearman  $\rho = 0.697$ . Los resultados

obtenidos dieron a conocer que existe relación entre la Gestión del Director y Clima Institucional en la Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, 2014. También se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) Indicaron: Como el trabajador percibe su retribución económica, si considera su sueldo adecuado para la labor que realiza, Cuando el salario se ve como justo con base en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario, favorecen la satisfacción laboral; el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia.(p. 67)

En la hipótesis específica 3, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.677$ ) lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la confianza y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Hay una semejanza con la tesis de Alejos (2013) concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del Callao- Lima, 2013. Se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) precisó: “los ascensos proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten Satisfacción Laboral” (p. 69).

En la hipótesis específica 4, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.815$ ) lo que indica una correlación positiva considerable, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación entre la participación y satisfacción laboral de docentes en

Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018. Zans (2017) Los resultados obtenidos indicaron que el Clima organizacional es de optimismo y en menor medida de distanciamiento considerando que el clima organizacional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Asimismo García (2014) concluyó que la responsabilidad juega un papel muy importante en la calidad de vida, hasta el punto de formar parte constitutiva del factor que define a la misma. Se basó a la teoría de Robbins y Judge (2017) señalaron: “se refiere a cuán cómodo se siente el individuo con su supervisor y la forma en que este realiza sus actividades” (p. 69).

### **Conclusiones.**

De acuerdo al objetivo general se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– la Victoria- 2018, siendo el valor de  $p_{valor} = 0.791$ ; en consecuencia, es una correlación positiva considerable

### **Referencias**

- Alejos, R. (2013). *el clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao , lima 2013* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Editorial Udegraf S.A.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Griffin, T. y Morhead, E. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México CENGAGE Learning.
- Locker, G (1976). *Causas Naturales de Satisfacción en el trabajo*. Chicago.

- Macuri y Castillo (2014). *Gestión del Director y Clima Institucional según la percepción de los docentes en Instituciones Educativas el nivel secundaria red 02, UGEL N°01, San Juan de Miraflores, lima 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)
- Montoya, (2015). *clima organizacional y satisfaccion laboral en la institucion educativa "Jorge Basadre Grohmann del distrito de los olivos lima, 2015* (tesis de maestria) Universidad César Vallejo, Perú.
- Pinedo,(2014). *clima organizacional y la satisfaccion laboral en las instituciones publicas del nivel primaria en la red N°07-Ugel N°03 –Breña,2014*. (tesis de maestria ). Universidad César Vallejo, Perú.
- Robbins y Judge (2017). *Comportamiento organizacional*. (17ªed.). Mexico:Editorial Prentice-Hall.

## Anexo 8: Base de datos de la encuesta piloto

### Satisfaccion laboral

ALFA DE CROMBACH																							
Total Sujetos=		20																					
Var-Total=		64,24		Suma de Varianzas=		9,77		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0,89$														MAGNITUD: MUY ALTA	
Preguntas=		20																					
Media=		2,75	2,75	2,60	3,25	2,90	2,25	2,05	1,9	2,05	2,75	2,85	2,55	2,9	3,2	2,45	2,6	1,95	1,9	3	3		
Varianza=		0,3	0,72	0,57	0,2	0,41	0,93	0,89	0,41	0,58	0,51	0,34	0,68	0,2	0,38	0,47	0,46	0,68	0,41	0,42	0,21	9,77	
Cuenta =		20																					
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total		
Sujeto 1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	52		
Sujeto 2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	49		
Sujeto 3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	63		
Sujeto 4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43		
Sujeto 5	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	50		
Sujeto 6	2	4	1	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	1	3	3	4	3	61		
Sujeto 7	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	44		
Sujeto 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	57		
Sujeto 9	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3	47		
Sujeto 10	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	47		
Sujeto 11	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	48		
Sujeto 12	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	43		
Sujeto 13	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	41		
Sujeto 14	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	53		
Sujeto 15	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	69		
Sujeto 16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	53		
Sujeto 17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	3	66		
Sujeto 18	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	51		
Sujeto 19	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	53		
Sujeto 20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	43		

## Clima institucional

Total Sujetos= 20

MAGNITUD: MUY ALTA

Var-Total= 71,2

Suma de Varianzas= 9,27

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right] = 0,91329$$

Preguntas= 21

Media= 2,95

Varianza= 0,47

Cuenta= 20

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Total
Sujeto 1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
Sujeto 2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	53
Sujeto 3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
Sujeto 5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	53
Sujeto 6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
Sujeto 7	3	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
Sujeto 8	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	70
Sujeto 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	56
Sujeto 10	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	55
Sujeto 11	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	59
Sujeto 12	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	59
Sujeto 13	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	70
Sujeto 14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	59
Sujeto 15	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	51
Sujeto 16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	45
Sujeto 17	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	70
Sujeto 18	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	73
Sujeto 19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	76
Sujeto 20	3	4	4	4	4	2	4	2	1	3	1	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	65





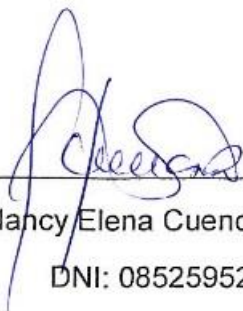


## Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03– La Victoria-2018** de la estudiante Vanessa Vargas Carbajal; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.


Lima, 14 de agosto del 2016



---

Dr. Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952



**Clima institucional y satisfacción laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel inicial, UGEL N°03- La Victoria- 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Psicología Educativa**

**AUTORA:**  
 B<sup>a</sup> Vanessa Vargas Carbajal

**ASESORA:**  
 Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN:**  
 Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Atención integral al infante, niño y adolescente

**Lima - Perú**

**2018**

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	myslide.es Fuente de Internet	2 %
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VARGAS CARBASAL VANESSA
D.N.I. : 44223552
Domicilio : Jr. Mayabamba 310
Teléfono : Fijo : Móvil : 984484788
E-mail : vaness261@outlook.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : Maestra
Mención : PSICOLOGIA EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VARGAS CARBASAL VANESSA

Título de la tesis:

Clima institucional y Satisfacción Laboral de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial, UGEL 03 - La Victoria - 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 13/09/18



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*V.º B.º de Tesis*

*1281-18  
Yani Ocaña*

**FORMATO DE SOLICITUD**

**SOLICITA:**

*V.º B.º de tesis para  
obtención de grado de  
la Maestría en Psicología Educativa*

ESCUELA DE POSGRADO

*Vanessa Vargas Carbajal*  
(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° *44223552*  
(Número de DNI)

domiciliado (a) en *Jr. Moyobamba 310 - La Victoria*  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *I* del programa: *Maestría en*  
(Promoción) (Nombre del programa)

*Psicología Educativa* identificado con el código de matrícula N° *7000431635*  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

*Darle V.º B.º de la tesis para obtener el  
grado de Magister en Psicología Educativa  
sustentada el martes 21 del presente mes*



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 25 de *Agosto* de 2018

*[Signature]*  
(Firma del solicitante)

**Documentos que adjunto:**

- a. *Copia R.J. N° 1664-2018*
- b. *Torniti de la tesis*
- c. *Tesis*
- d. ....

**Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:**

Teléfonos: *984424728*  
Email: *Vaness261@outlook.com*