



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y satisfacción laboral en la  
Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de  
Pariarca, Huamalíes, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Vilca Condori, María del Carmen.

**ASESOR:**

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon.

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **Página del Jurado**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee  
Presidente

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix  
Secretario

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon  
Vocal

## **Dedicatoria**

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad de mi corazón que puede emanar, dedico mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, principios y valores, los cuales me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

**María del Carmen.**

## **Agradecimiento**

A todos los trabajadores de la universidad Cesar Vallejo

A los docentes quienes contribuyeron en mi formación profesional

Al asesor por tener la paciencia y entrega de enseñarnos el camino de finalizar la maestría.

Al director de la Institución Educativa N°32422 por su apoyo.

A los docentes de la Institución Educativa N°32422 por su colaboración.

**La autora.**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018” con la finalidad de determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**La autora.**

## ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de Cuadros .....	ix
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii

### I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación de problemas.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis .....	28
1.7. Objetivos .....	29

### II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variables, Operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos.....	42

<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados .....	43
3.2. Prueba de hipótesis .....	53
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión .....	63
<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones .....	66
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones .....	68
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas .....	69
<b>ANEXOS</b>	
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	
Anexo N° 5 Evidencias	

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 1 Operacionalización de la variable X.....	33
Cuadro N° 2 Operacionalización de la variable Y.....	33



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Población.....	32
Tabla N° 2. Nivel de autonomía.....	43
Tabla N° 3. Nivel de cooperación.....	44
Tabla N° 4. Nivel de apoyo.....	45
Tabla N° 5. Nivel de motivación.....	46
Tabla N° 6. Nivel de clima institucional.....	47
Tabla N° 7. Nivel de satisfacción por la tarea.....	48
Tabla N° 8. Nivel de condiciones de trabajo.....	49
Tabla N° 9. Nivel de reconocimiento personal.....	50
Tabla N° 10. Nivel de beneficios económicos.....	51
Tabla N° 11. Nivel de satisfacción laboral.....	52
Tabla N° 12. Prueba de hipótesis general.....	53
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis específica 1.....	55
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específica 2.....	57
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específica 3.....	59
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específica 4.....	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1. Nivel de Autonomía .....	43
Gráfico N° 2 Nivel de cooperación .....	44
Gráfico N° 3. Nivel de apoyo.....	45
Gráfico N° 4. Nivel de motivación.....	46
Gráfico N° 5. Nivel de clima institucional.....	47
Gráfico N° 6. Nivel de satisfacción por la tarea.....	48
Gráfico N° 7. Nivel de condiciones de trabajo.....	49
Gráfico N° 8. Nivel de reconocimiento personal.....	50
Gráfico N° 9. Nivel de beneficios económicos.....	51
Gráfico N° 10. Nivel de satisfacción laboral.....	52
Gráfico N° 11. Prueba de hipótesis general.....	54
Gráfico N° 12. Prueba de hipótesis específica 1.....	56
Gráfico N° 13. Prueba de hipótesis específica 2.....	58
Gráfico N° 14. Prueba de hipótesis específica 3.....	60
Gráfico N° 15. Prueba de hipótesis específica 4.....	62

## **RESUMEN**

El trabajo de investigación presentado a continuación lleva por título “Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018” y tiene como objetivo primordial determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Con el deseo de alcanzar el objetivo previamente planteado se desarrolló una investigación de diseño no experimental, transversal y correlacional, considerando como población a los 13 docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, de la provincia de Huamalíes, como muestra a la misma cantidad de docentes, también denominada muestra censal; como técnica de recolección de información se consideró a la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, los mismos que fueron validados por expertos de la UCV cuya confiabilidad fue estadísticamente demostrada.

Luego de aplicar los instrumentos de medición de las variables se obtuvo que el nivel del clima institucional en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca es intermedio pues así lo expresan el 38.5% de docentes encuestados; mientras que el nivel de satisfacción laboral alcanzó un nivel regular ya que el 61.5% de los docentes encuestados; luego de la aplicación de la prueba de hipótesis se determinó que la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### **PALABRAS CLAVES:**

Clima institucional, satisfacción laboral

## **ABSTRACT**

The research work presented below is entitled "Institutional climate and job satisfaction in the educational institution No. 32422 of San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018" and has as its primary objective to determine the relationship between the institutional climate and job satisfaction in the educational institution N ° 32422 of San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

With the aim of achieving the previously stated objective, a non-experimental, transectional and correlational design research was developed, considering as a population the 13 teachers of the Educational Institution N ° 32422 of San Pedro de Pariarca, of the province of Huamalíes, as a sample to the same number of teachers, also called census sample; As a data collection technique, the questionnaire was considered and the questionnaires were the instruments, which were validated by UCV experts whose reliability was statistically demonstrated.

After applying the instruments for measuring the variables, it was found that the level of the institutional climate in Educational Institution N ° 32422 of San Pedro de Pariarca is intermediate, as this is the opinion of 38.5% of teachers surveyed; while the level of job satisfaction reached a regular level since 61.5% of the teachers surveyed; After the application of the hypothesis test, it was determined that the relationship is significant between the institutional climate and the job satisfaction of the workers of the Educational Institution N ° 32422 of San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### **KEYWORDS:**

Institutional climate, job satisfaction.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Si existe una preocupación por parte del sector empresarial, esta es quizá la productividad, que implica la relación entre los productos que se obtienen por un sistema de productividad y la cantidad de productos que obtenidos de dicha producción. (Wikipedia, 2018). La idea básica es entonces tratar de producir más con el menor número de recursos, y por supuesto, que un trabajador produzca más, de preferencia con el mismo salario.

Para que los trabajadores de una organización puedan producir más y mejor es necesario que se cumplan una serie de requisitos, entre ellos podemos destacar, la pertinencia del ambiente laboral para la realización de las actividades laborales.

Uno de los factores primordiales para la productividad es el clima institucional al interior de la organización, entendida como el ambiente percibido al interior de la organización el mismo que determina el estado de ánimo de los trabajadores, así como la sensación de comodidad de estos al interior de la misma.

Tal es el valor e importancia que se le da al clima institucional en el sistema educativo peruano que en la actualidad se encuentra incluida dentro de los compromisos de gestión escolar 2017 como el quinto compromiso “La gestión de la convivencia escolar” que básicamente se encuentra relacionada con el clima institucional al interior de la institución educativa. (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

El Proyecto Educativo Regional 2010-2020 resalta la importancia del clima institucional para un adecuado espacio de aprendizaje, así como también la importancia que los trabajadores del ámbito educativo deben de otorgarle a tan preciado factor. (Dirección Regional de Educación Huánuco, 2009).

A nivel de las instituciones educativas de la región, el clima institucional no es del todo adecuado, pues a diario cada UGEL recibe una gran cantidad de

quejas respecto a conflictos al interior de las instituciones educativas ya sean estas originadas entre maestros, entre directivo y maestros, entre directivos y padres de familia, entre padres de familia y maestros; entre otras combinaciones posibles.

En la Institución Educativa N°32422 de San Pedro de Pariarca la situación no es del todo ajena, pues las relaciones entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa no son del todo saludables, y en apariencia no contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

En base al aparente clima adverso, se observa que no todos los trabajadores de la Institución Educativa se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan en la institución.

A diario se escuchan quejas de parte de muchos docentes con diversos factores de su trabajo el más común es la insatisfacción con los salarios, razón por la cual, inclusive durante el año 2017 se dio una huelga de poco más de un mes, el mismo que perjudicó a cientos de miles de niños; otro factor muy concurrente de insatisfacción son los beneficios propios de la labor educativa, como son las gratificaciones, oportunidades de ascenso, entre otros; las condiciones en las que se ejecuta el trabajo también resulta un factor de descontento de muchos maestros que hacen lo posible para lograr los aprendizajes, pese a las dificultades de infraestructura, limpieza entre otros.

Si bien es cierto para encontrarse satisfechos con el trabajo que se realiza, no solo basta con decirlo y ya, pasa por encontrarse de acuerdo con un conjunto de componentes. Los cuales tienen efecto directo con la calidad de trabajo que le brindan a la institución o a los usuarios finales.

Todo ser humano busca la satisfacción de sus necesidades, empezando de las más elementales como son alimentación y seguridad; en el caso de los trabajadores la idea es encontrarse cómodos con el conjunto de elementos propios de su ámbito laboral, en esta búsqueda constante es que se evalúan un conjunto de factores.

Se sospecha que tanto el clima institucional como la satisfacción laboral no son del todo adecuadas, a la luz de ellas, nació la pregunta que dio origen a la presente investigación, ¿Existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral?

## **1.2. Trabajos previos**

En el deseo de conocer la relación entre el Clima institucional y la satisfacción laboral se han realizado varios estudios, los que tomamos como antecedentes, a continuación, citamos los más cercanos.

### **A nivel internacional**

Polanco (2014) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro en gestión de la educación, planteándose como objetivos lograr la descripción del clima organizacional y la satisfacción laboral; así como de determinar el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores del INTAE, luego de un detallado trabajo el investigador concluyó: El clima laboral en el INTAE se ve favorecido por la preocupación que tienen los maestros por ejercer sus funciones; respecto a la satisfacción laboral se puede afirmar que los docentes se encuentran insatisfechos pues así lo confirman más del 20% de los trabajadores encuestados.

León (2009) elaboró un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de magíster en la Universidad Bolivariana de Venezuela, para ello se plantó como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesores del CEI de la fundación Niño Bolívar, para poder lograrlo aplicó una investigación de tipo descriptiva correlacional, para ello recurrió a una muestra de 42 maestros, luego de un minucioso trabajo el investigador concluyó: El clima organizacional al interior del CEI de la fundación Niño Bolívar es abierto, con una comunicación de tipo descendente, un liderazgo flexible, un alto sentido de responsabilidad y espíritu de compañerismo; respecto a la satisfacción laboral los docentes están satisfechos con sus desempeños pese al descontento con los salarios



percibidos. Por último, en cuanto a la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que nos permite afirmar que cuanto mejor sea el clima organizacional mayor será el nivel de satisfacción de los docentes al interior del CEI de la fundación Niño Bolívar.

### **A nivel Nacional**

Manturano (2017) elaboró un trabajo de investigación como prerrequisito para la obtención del grado académico de magíster, teniendo como objetivo lograr la identificación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los integrantes de la muestra, dicha muestra está compuesta por doscientos once trabajadores a quienes se les aplicó los dos cuestionarios, luego de la recolección de la información correspondiente se llegó a la siguiente conclusión: Existe evidencia estadísticamente demostrable de la correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la muestra seleccionada siendo el valor de correlación  $r=0,86$ .

Millan y Montero (2017) son dos investigadores que desarrollaron un trabajo de investigación, como requisito para la obtención del título de licenciado, planteándose como objetivo general lograr el establecimiento de la existencia de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para ello se consideró como muestra a 29 trabajadores, aplicando una investigación de tipo observacional de nivel correlacional, luego de aplicar un detallado trabajo de investigación los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: se estableció la existencia de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral; por lo tanto podemos afirmar que cuanto mejor sea el clima organizacional mayor será el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Oncorad.

Montoya (2016) aplicó una investigación como parte los requisitos para obtener el grado de maestro en la PUCP, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño, luego de un detallado trabajo de investigación la investigadora llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima institucional y el

desempeño laboral, de manera similar las nueve dimensiones del clima organizacional guardan relación con el desempeño docente.

Pérez (2012) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello se planteó como objetivo lograr el establecimiento de la posible relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes; para poder alcanzar este propósito, el investigador aplicó una investigación de tipo correlacional, siendo el diseño descriptivo correlacional, luego de un detallado trabajo el investigador llegó a la conclusión: Se estableció la existencia de una relación de nivel medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, en las instituciones educativas de Ventanilla. Lo que implica que cuanto mejor sea el clima organizacional en las I.E. del distrito de Ventanilla, mejor será el desempeño laboral de los docentes de las mencionadas instituciones, por ello la importancia de velar por un adecuado clima institucional.

### **A nivel regional**

Reynoso (2017) elaboró un trabajo de investigación como parte de los requisitos para la obtención del grado académico de magíster, planteándose como objetivo de identificar la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los trabajadores de Cuna Más, Huánuco, 2017; para poder lograrlo se aplicó una investigación de tipo descriptivo correlacional, considerando una muestra de 114 trabajadores de ambos sexos, luego de un detallado trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: Existe correlación entre satisfacción laboral y las relaciones laborales, pero no existen evidencias estadísticamente demostrables para afirmar la relación de causalidad entre ambas variables, ratificando la importancia de las relación interpersonales no solo en el ámbito laboral sino en la vida misma.

De la Mata (2016) elaboró un trabajo de investigación como requisito para obtener el grado de doctor, planteándose el objetivo de lograr la identificación de la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en las I.E. de Mayobamba, teniendo como población a los 41 trabajadores de la I.E.

focalizada y la muestra es igual a la población; como técnica para la obtención de los datos se usó la encuesta, y como instrumentos a dos cuestionarios validados internacional y nacionalmente como son, el inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE y el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC; luego de un detallado trabajo la investigadora llegó a la siguiente conclusión: El nivel de inteligencia emocional de la mayoría de trabajadores de la I.E. de Mayobamba es solo aceptable, respecto a la satisfacción laboral la mayoría de los trabajadores alcanzó el nivel medio, demostrando la existencia de relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E. de Mayobamba, existiendo una correlación positiva débil.

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

#### **1.3.1. Clima institucional**

##### **1.3.1.1. Definición de clima institucional**

Existe una gran cantidad de definiciones del clima institucional, debido a la gran cantidad de investigadores que se preocuparon por estudiarla, ya sea desde el punto de vista de las causas que ocasionan un buen o mal clima institucional como también de las posibles consecuencias que acarrearán a la institución en la que se desarrolla.

El constructo clima institucional está fuertemente relacionado a las características que logran describir a la organización o parte de ella, sobre todo teniendo en cuenta lo que perciben los integrantes de la organización como también los usuarios de la misma.

Uno de los más connotados investigadores que escribió respecto al clima institucional fue Goncalves (1999) quien afirma que el clima institucional se constituye en un componente multidimensional de factores que pueden dividirse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, maneras de comunicarse, estilos de liderazgo, entre otros factores; la suma de la totalidad de estos factores llega a conformar un clima particular, que está compuesto por sus propias características, las

mismas que llegan a tener influencia en el comportamiento y hasta en el ritmo de trabajo de las personas que integran la organización, el mismo que llega a tener influencia en la organización como una especie de retro-alimentador.

Otros investigadores que estudiaron el constructo Clima institucional fueron Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003) quienes la definieron como el conjunto de características que logran describir una organización distinguiéndolas de otras organizaciones, teniendo una permanencia relativa en el tiempo, y que tiene una fuerte influencia en la conducta de los trabajadores y usuarios de la organización. Estos investigadores ratifican el carácter individual del clima institucional, pues es propio de cada organización que la posee, y depende en gran medida de las personas que la conforman, así como de los caracteres que estos posean, ratificando también la importancia que dicho factor tiene en el comportamiento de los integrantes de la organización.

#### **1.3.1.2. Importancia del clima institucional**

De acuerdo con León (2009) el clima institucional unida a las estructuras, las características propias de la organización, los trabajadores que la conforman, llegan a conformar un sistema único y altamente dinámico que llega a traducirse en un conjunto de comportamientos que llegarán a tener consecuencias en la propia institución.

Teniendo en consideración las consecuencias e implicancias que el clima institucional tiene tanto en los trabajadores como en los usuarios o clientes de una organización se hace necesario el poder diagnosticarla y analizarla, autores como Brunet (1999) señalan la existencia de múltiples beneficios, entre ellos podemos destacar:

- El diagnóstico pertinente del clima institucional nos permite determinar las fuentes de conflicto, de estrés laboral, como también de insatisfacción; las mismas que se constituyen en factores que dan origen a actitudes negativas en contra de la institución.

- Dar inicio y sostenimiento a las modificaciones que el directivo de la organización indique.
- Dar seguimiento al crecimiento de la institución, teniendo en consideración los posibles problemas que puedan surgir.

### **1.3.1.3. Componentes del clima institucional**

En base a las investigaciones de Brunet (1999) los componentes del clima institucional son:

- La estructura de la organización, la misma que se representa en el control administrativo, el mismo que se figura en la dimensión de la organización, el conjunto de niveles que representan jerarquía, los elementos de comunicación entre los diversos departamentos de la organización, la adecuada distribución de funciones, el conjunto de normas de la organización.
- El conjunto de procesos acordes con el estilo de liderazgo, que involucra la comunicación entre integrantes de la organización, la manera en la que se enfrenta a los conflictos, el nivel de coordinación entre las autoridades de la organización, la motivación que los líderes dan a sus trabajadores, la manera en la que se administra al personal de la organización, y el conjunto de relaciones interpersonales que se dan en la organización.
- El comportamiento de los individuos como también de los grupos, en función al conjunto de valores socialmente aceptados, las creencias de los integrantes de la comunidad educativa, el conjunto de aprendizajes logrados, la personalidad de los trabajadores de la organización.

La totalidad de los componentes, se fortalecen entre si relacionándose para lograr constituir un clima institucional peculiar, que las diferencia de las demás, y las convierte en un lugar agradable o desagradable para trabajar en el.

#### **1.3.1.4. Dimensiones del clima institucional**

Pritchard y Karasick citados por Dessler (1993) desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por diez dimensiones y cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- Autonomía, se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones, en la forma de solucionar los problemas y afrontar las consecuencias de dichas decisiones. Se cree que los trabajadores que trabajan con autonomía son más eficientes, pues pueden dar libertad a su creatividad.
- Conflicto y cooperación, esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización. Como también a las posibles discrepancias que puedan ocurrir a nivel del trabajo o personal entre los trabajadores de la organización
- Relaciones sociales, esta dimensión trata del tipo de atmosfera al interior de la organización y la sensación de amistad que se observa dentro de la organización. Se cree que cuanto mayor sean las relaciones de amistad exista en la organización mejor será la productividad, pues cada trabajador percibirá que cuando tenga un buen rendimiento en su trabajo este terminará beneficiando a la empresa, a el mismo y sus amigos que ahí laboran.
- Estructuras, esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea. Estas están regidas por el estilo de dirección que tienen los jefes y las políticas planteadas por los directivos de la misma.
- Remuneración, este aspecto se trata básicamente de la forma en que se remunera a los trabajadores (que puede ser en efectivo o a cuenta)

en la cantidad de dinero que recibe por sus servicios (relación entre el esfuerzo que realiza y el dinero que recibe), en la puntualidad de los pagos (que se reciba el salario en la fecha ofrecida, pues la mayoría de trabajadores tienen muchos compromisos con entidades financieras y con los gastos propios de sustentar una vida digna).

- Rendimiento, es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- Motivación, esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- Flexibilidad e innovación, esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- Centralización de la toma de decisiones, analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo, este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas.

Para la presente investigación tomaremos en consideración las dimensiones propuestas por Pritchard y Karasick, por considerar que se ajustan mejor a los objetivos de nuestra investigación, entre las dimensiones en mención se seleccionó las dimensiones de autonomía, cooperación, motivación y apoyo entre compañeros de trabajo.

### **1.3.2. Satisfacción laboral**

#### **1.3.2.1. Definición de satisfacción laboral**

A nivel de los estudiosos del comportamiento se le ha otorgado mucha importancia al constructo de satisfacción laboral, y ha recibido cierto énfasis por reflejar el nivel de identificación de los trabajadores para con la empresa en la que brindan sus servicios.

Un investigador que se preocupó y mucho por investigar respecto a la satisfacción laboral fue Robbins (1999) quien afirma que si la fuerza laboral se encuentra satisfecha se tendrá una mayor productividad, puesto que cuando esto ocurra se tendrá una menor cantidad de variaciones causadas por faltas al trabajo, como también, se reducirán los costos por conceptos de seguros de vida y gastos médicos.

Bajo esta idea, se hace necesario que todas las empresas se preocupen por mantener satisfechos a sus trabajadores, pues amerita una disminución en los costos, los mismos que redundarán en las ganancias, para ello se hace necesario conocer, cuales son los factores que hacen posible que los trabajadores se mantengan satisfechos, y entre estos factores, identificar que indicadores tenemos que mejorar que permita a la empresa hacer más feliz a los trabajadores, de preferencia con la menor inversión posible.

Pérez (1995) por su parte logra definir a la satisfacción laboral como un proceso emocional el mismo que se ve reflejado en una respuesta de afecto ante factores que se relacionan con el trabajo que ejecuta al interior de la organización. Bajo esta perspectiva la satisfacción es una situación emocional, que se encuentra relacionado con el cúmulo de experiencias que se viven al interior de la organización en la que se presta sus servicios de la sensación de comodidad que se siente al interior de la organización en la que labora.

Por su parte Palma (2005) define la satisfacción laboral como la disposición relativamente estable hacia el trabajo, fundamentada en las creencias y valores desarrollados como consecuencia de su experiencia laboral.

Si bien es cierto que la mayoría de las definiciones analizan la conceptualización de la satisfacción laboral desde el punto de vista de las actitudes, también podemos confirmar que estas se originan en función de las relaciones que se establezcan con la labor y/o con el ambiente de trabajo en sí. Teniendo ello como fundamento, para la presente



investigación se considerará como definición de desempeño laboral a la propuesta por Palma.

### **1.3.2.2. Factores de la satisfacción laboral**

Hellriegel (2004) afirma para que se cumpla una adecuada satisfacción laboral existen una gama de factores, que harán posible que los trabajadores se encuentren más o menos satisfechos, en relación con la labor que desempeñan al interior de la institución en la que laboran, dentro de los principales factores se pueden mencionar a las siguientes:

- a) Las condiciones físicas y/o materiales.
- b) Beneficios laborales.
- c) Beneficios remunerativos.
- d) Políticas administrativas.
- e) Relación con la autoridad.
- f) Relaciones interpersonales.
- g) Realización personal.
- h) Desempeño de tareas.

A decir de este investigador el cumplimiento de estos factores hará posible que el trabajador se sienta satisfecho al interior de la organización y en consecuencia desee permanecer en el, como también desee realizar su mejor esfuerzo, con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente establecidos.

### **1.3.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral**

Una investigadora que se preocupó mucho por conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de diferentes empresas fue Palma (2005) quién para poder medir la satisfacción laboral la dividió en cuatro factores que la componen como son:

- a) La significación de la tarea, que implica el valor que el trabajador le da al trabajo que realiza al interior de la organización. Así como también de la satisfacción que alcanza por un trabajo bien realizado.
- b) Condiciones de trabajo, implica el conjunto de elementos del puesto de trabajo, que hacen posible su ejecución, y hacen posible un mejor desenvolvimiento del mismo.
- c) Reconocimiento personal y social, implica las acciones que tanto los jefes como los compañeros de trabajo realizan para otorgar importancia a las actividades que el trabajador ejecuta al interior de la organización, y de la implicancia que estas tienen para el funcionamiento de la organización.
- d) Beneficios económicos, implica el nivel de satisfacción que el trabajador tiene para con el salario que percibe producto del esfuerzo realizado al interior de la organización; además de ellos a los otros beneficios económicos que implica dicho servicio, como pueden ser la Compensación de tiempo de servicio, el pago de gratificaciones ya sean por navidad y fiestas patrias, el pago por horas adicionales, el pago de viáticos en caso de representatividad, reconocimiento de movilidad local, entre otros.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?

##### **Problemas específicos:**

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?

**PE<sub>4</sub>.** ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

**Conveniencia:** Que habiendo observado a los docentes y al personal administrativo de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca – Huamalíes. Tienen una gran dificultad de poder socializarse con los demás miembros dándose así una escasa comunicación, afectando el ambiente institucional donde muchas veces no son tomados en los centros de trabajos. Se ha podido observar minuciosamente esta dificultad con mucha atención, el personal docente y administrativo al momento de realizar las reuniones, se contradicen y no se llega a una conclusión buena, contradiciéndose en todo momento y no participando y quedando en desconformidad, y todo ello

se ve reflejado en su trabajo pedagógico diario, ya que hoy en día es necesario estudiar el ambiente donde se trabaja de manera detallada, teniendo en mente que el individuo es el sustento primordial de una formación, educación y tiene derecho a un reconocimiento y a los incentivos para que lo motiven a la contribución en bien de los estudiantes y llevando a la práctica todas sus destrezas y habilidades a favor del individuo.

**Relevancia social:** La elaboración del presente trabajo obedece al surgimiento de un problema al interior de la institución educativa y esta es el aparente rompimiento de relaciones entre los integrantes de la institución, factor que es preocupante pues si dos o más compañeros de trabajo no logran compartir espacios de dialogo, ¿Cómo harán para plantearse objetivos de largo plazo?, ¿Cómo sociabilizan la problemática estudiantil?, por ello es necesario identificar el factor en el cual se origina el problema, lo cual nos ayudará en gran manera a atenderlo. Otro factor que se pretende conocer es el nivel de satisfacción de los trabajadores para con su trabajo al interior de la Institución, como también los factores que hacen más agradables dicho trabajo, en este caso en particular es un poco más complicado su atención, pero se hace necesario conocer cuáles son los factores generales que se repiten en los integrantes de la comunidad educativa para así poder atenderlos de ser posible.

**Utilidad práctica:** Los resultados encontrados en el presente trabajo sirven como fundamento de una investigación experimental, en la que se pretende mejorar la satisfacción laboral por medio de un programa de mejora del clima institucional.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### **Hipótesis específicas:**

**HE<sub>1</sub>.** La relación es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

**HE<sub>2</sub>.** La relación es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

**HE<sub>3</sub>.** La relación es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

**HE<sub>4</sub>.** La relación es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

**Objetivos específicos:**

- OE<sub>1</sub>.** Identificar la relación entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.
- OE<sub>2</sub>.** Establecer la relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.
- OE<sub>3</sub>.** Identificar la relación entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.
- OE<sub>4</sub>.** Establecer la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

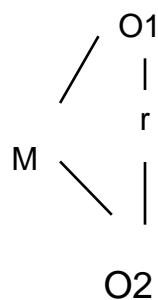
Teniendo en consideración el objetivo planteado en el presente trabajo de investigación, se hace necesario la aplicación de un diseño de investigación destinado a lograr dicho objetivo, por ello se siguió el siguiente criterio:

De los dos diseños básicos de investigación (experimental y no experimental) se optó por el tipo no experimental, la razón es que no se manipula de manera deliberada ninguna de las variables, únicamente se las estudia por intermedio de cuestionarios de recolección de datos.

Teniendo en cuenta la cantidad de veces en la que se recolectó la información, se optó por la investigación transversal, pues, únicamente se recolecto la información para la investigación en un solo momento.

Dado el objetivo de la investigación, se optó por un diseño correlacional simple, pues, tan solo se pretende conocer la relación entre las dos variables de investigación.

Esquema:



**Donde:**

**M** = Es la muestra

**O<sub>1</sub>** = Clima Institucional.

**O<sub>2</sub>** = Satisfacción laboral.

**R** = Relación entre variables

## **2.2. Variables Operacionalización**

**V<sub>1</sub>**: Clima institucional

**V<sub>2</sub>**: Satisfacción laboral



**Cuadro N° 01**

**Operacionalización de la variable clima institucional.**

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
"Conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma de cómo los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.". (Pintado, 2007)	El clima institucional se midió con un cuestionario de 20 ítems, 5 para medir la autonomía, 5 para medir la cooperación, 5 ítems midieron el apoyo del personal y 5 para medir la motivación	Autonomía del personal	Responsabilidad con el trabajo	<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario	
			Compromiso laboral		
		Cooperación del personal	Nivel de colaboración		<b>Técnica</b> Entrevista <b>Instrumento</b> Ficha de Entrevista
			Apoyos materiales y humanos.		
		Apoyo del personal	Tipo de apoyo de la alta dirección a los empleados		
Motivación del personal	Aspectos motivacionales de la organización				

**Cuadro N° 02**

**Operacionalización de la variable satisfacción laboral.**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Disposición relativamente estable hacia el trabajo, está fundamentada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia profesional Palma (2005)	La variable satisfacción laboral se midió por medio de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC validada por Palma que consta de 27 ítems	Satisfacción de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tarea.</li> <li>▪ Realización</li> </ul>	Ordinal
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribución física</li> <li>▪ Horario</li> </ul>	
		Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Relación laboral</li> </ul>	
		Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salario</li> <li>▪ Beneficios</li> </ul>	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población censal de estudio se encuentra constituida por la totalidad de trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca - Huamalíes durante el año 2018, entre varones y mujeres, tampoco se discrimina entre trabajadores de las diferentes modalidades como son trabajadores designados, nombrados y contratados, siendo la distribución de la población la siguiente:

**Tabla N° 01**

**Población de trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca durante el año 2018.**

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
Docentes del nivel primario	6
Docentes del nivel secundario	7
Total	13

Fuente: CAP de la Institución Educativa N° 32422.  
Elaboración: El investigador

### **2.3.2. Muestra**

Es necesario enfatizar que para la selección de la muestra no se discriminó por criterios de género, de edad ni escala magisterial, por tanto, se ratifica la inclusión de la totalidad de elementos de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se empleó un conjunto de técnicas e instrumentos de recolección de datos, dentro de ella podemos mencionar a las siguientes:

### **Técnicas**

- Técnica de Encuesta. De acuerdo con Abanto (2016) esta técnica tiene como objetivo la indagación de la opinión que tienen los integrantes de un sector o agrupación de la población sobre determinado problema o variable. Esta técnica se utilizó para conocer el nivel de clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca.

### **Instrumentos**

Cuestionarios

#### **Ficha técnica del instrumento de medición de la variable clima institucional**

Nombre: Cuestionario de clima institucional.

Autores: Cecilio, Reyes y Varillas (2015).

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar el nivel del clima institucional.

Estructuración: La prueba cuenta con 4 dimensiones: Autonomía, que implica en la capacidad que tiene el personal para tomar sus propias decisiones y afrontar las

consecuencias de esta (5 ítems), Cooperación, que implica el trabajo conjunto con los demás integrantes de la comunidad educativa (5 ítems), Apoyo, que implica el apoyo recibido por parte de los jefes (5 ítems), Motivación, que implica el conjunto de factores que mantienen motivados a los trabajadores de la I.E. (5 ítems).

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al clima institucional en la institución educativa en la cual laboran. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.781.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	10	100

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.781	20

El resultado de la prueba de confiabilidad aplicada a una muestra de 10 trabajadores es igual a 0.781 lo que demuestra que existe una alta confiabilidad y por lo tanto puede ser aplicado tal y como esta.

#### Validación del instrumento de medición de la variable clima institucional

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Realizada la aplicación de validación correspondiente del instrumento de medición del clima institucional a la comunidad de revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir el clima institucional tal y como está en la actualidad.

<b>BAREMO DE LA VARIABLE (X) CLIMA INSTITUCIONAL</b>		
[20 – 36]		Muy baja
[37 – 52]		Baja
[53 – 68]		Media
[69 – 84]		Alta
[85 – 100]		Muy alta
<b>DIMENSIONES</b>		
Autonomía	[5 – 9]	Muy bajo
	[10 – 13]	Bajo
	[14 – 17]	Intermedia
	[18 – 21]	Alto
	[22 – 25]	Muy alto
Cooperación	[5 – 9]	Muy bajo
	[10 – 13]	Bajo
	[14 – 17]	Intermedia
	[18 – 21]	Alto
	[22 – 25]	Muy alto
Apoyo	[5 – 9]	Muy bajo
	[10 – 13]	Bajo
	[14 – 17]	Intermedia
	[18 – 21]	Alto
	[22 – 25]	Muy alto
Motivación	[5 – 9]	Muy bajo
	[10 – 13]	Bajo
	[14 – 17]	Intermedia
	[18 – 21]	Alto
	[22 – 25]	Muy alto

## Ficha técnica del instrumento de medición de satisfacción laboral

Nombre original	: Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	: Palma (2005)
Procedencia	: Perú.
Administración	: Individual o colectiva. Físico o Computarizado.
Duración	: Sin límite de tiempo aproximadamente de 15 min.
Aplicación	: Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Puntuación	: Calificación manual o Computarizado.
Edad de aplicación:	Sujetos de 16 años a más.
Forma de aplicación:	Individual.
Psicometría:	Mide la percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores de las Instituciones educativas teniendo en consideración cuatro factores Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. El instrumento de medición cuenta con la confiabilidad necesaria, con un Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.764.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.764	15

El resultado de la prueba de confiabilidad aplicada a una muestra de 10 trabajadores es igual a 0.764 lo que demuestra que existe una alta confiabilidad y por lo tanto puede ser aplicado tal y como esta.

### **Validez**

Para la validación de instrumentos se recurrió a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes cuentan con la formación académica profesional necesaria (grado de doctores), como también, la experiencia correspondiente (maestros de investigación), que les otorga la calificación necesaria para poder otorgar la valides necesaria a los instrumentos de medición de variables.

### **Validación del instrumento de medición de satisfacción laboral**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Dr. Justiniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Total</b>
Calificación	Valido	Valido	Valido	Valido

El promedio de las calificaciones que los expertos en investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Huánuco otorgan al cuestionario para medir la variable satisfacción laboral propuesto por el investigador a cargo del presente trabajo de investigación es válido, en consecuencia, se confirma que el instrumento goza de una validez necesaria para medir aquello que pretende medir, y que las preguntas se ajustan a los objetivos que desea alcanzar.

<b>ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (Y) SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
74 o menos	Altamente insatisfecho	
75 – 88	Parcialmente insatisfecho	
89 – 102	Regular	
103 – 116	Parcialmente satisfecho	
117 o más	Altamente satisfecho	
<b>DIMENSIONES</b>		
D <sub>1</sub> . Significación de la tarea	23 o menos	Altamente insatisfecho
	24 – 27	Parcialmente insatisfecho
	28 – 32	Regular
	33 – 36	Parcialmente satisfecho
	37 o más	Altamente satisfecho
D <sub>2</sub> . Condiciones de trabajo	19 o menos	Altamente insatisfecho
	20 – 26	Parcialmente insatisfecho
	27 – 34	Regular
	35 – 40	Parcialmente satisfecho
	41 o más	Altamente satisfecho
D <sub>3</sub> . Reconocimiento personal	11 o menos	Altamente insatisfecho
	12 – 17	Parcialmente insatisfecho
	18 – 19	Regular
	20 – 23	Parcialmente satisfecho
	24 o más	Altamente satisfecho
D <sub>4</sub> . Beneficios económicos	7 o menos	Altamente insatisfecho
	8 – 10	Parcialmente insatisfecho
	11 – 15	Regular
	16 – 19	Parcialmente satisfecho
	20 o más	Altamente satisfecho

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para ejecutar el análisis correspondiente a los datos que se obtuvieron por intermedio de los cuestionarios, tanto de clima institucional como de la satisfacción laboral al interior de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, se prosiguió de la siguiente manera:

- Elaboración de una base de datos, en una hoja de cálculo, de los resultados de ambos instrumentos de medición de las variables.



- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las escalas de valoración de cada ítem correspondiente a las dimensiones, por intermedio del programa Microsoft Excel, haciendo uso de las diferentes funciones que brinda este programa para dicho trabajo.
- Elaboración de los gráficos de barras de cada uno de las variables con sus correspondientes dimensiones, teniendo en consideración los niveles estipulados en las diferentes tablas de distribución. Para ello se hizo uso del programa de tratamiento de hojas de cálculo “Microsoft Excel”.
- Presentación de las tablas y los gráficos estadísticos respetando las normas APA.
- Interpretación de los resultados, a cargo de la investigadora, teniendo en cuenta las recomendaciones propias de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Aplicar la prueba de normalidad de datos, para poder determinar el tipo de prueba estadística a ejecutar para la contrastación de hipótesis, tratándose de menos de 50 datos se usó la prueba de Shapiro Wilk.
- Aplicación del Coeficiente de correlación correspondiente, teniendo en cuenta las recomendaciones previas para la selección de la prueba, con el apoyo del programa SPSS 22.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes”, con las teorías planteadas en el marco teórico y con las hipótesis previamente planteadas.
- Las conclusiones se formularon en función a los objetivos planteados y teniendo en consideración los resultados obtenidos como resultado de la contrastación de hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que se tuvieron en consideración para la realización del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- La totalidad de ideas y definiciones tomadas de otros trabajos de investigación, y libros de texto han sido citados y referenciados en función de las normas APA. Evitando de esa manera el plagio y el robo de propiedad intelectual de cualquier otra persona.
- Se procedió a solicitar el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad pertinente, en este caso en particular al director de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca.
- La participación de los sujetos de investigación se realizó de manera voluntaria, libre y con su correspondiente consentimiento.
- A lo largo del trabajo, se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la institución evaluada.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadística descriptiva

Tabla N° 2

Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.

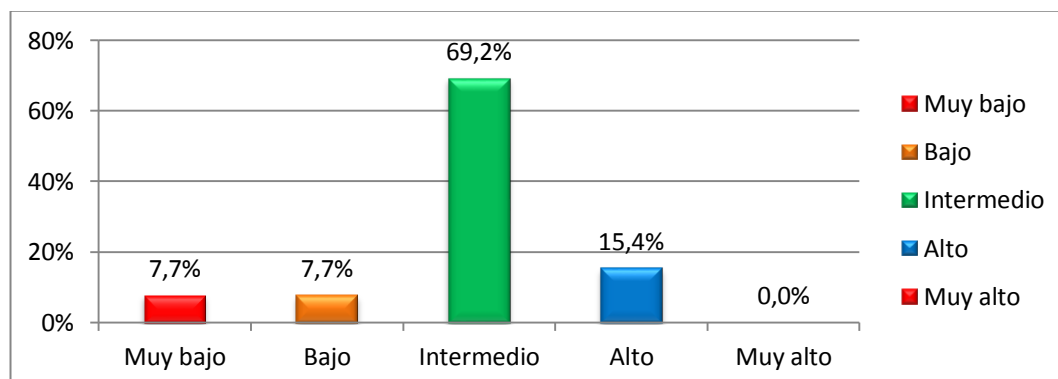
Nivel de la dimensión autonomía		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	7.7%
Baja	[10 – 13]	1	7.7%
Media	[14 – 17]	9	69.2%
Alta	[18 – 21]	2	15.4%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
<b>Total</b>		13	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional.

**Elaboración:** La investigadora.

Gráfico N° 1

Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.



**Fuente:** Tabla N° 2.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, respecto a la autonomía, se encontró que el 7.7% de los docentes declara que el nivel de autonomía recibido es muy bajo, otro 7.7% de los encuestados considera que la autonomía recibida tiene un bajo nivel, el 69.2% considera que la autonomía alcanzó un nivel intermedio, el 15.4% de los docentes consideran que la autonomía tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa que el nivel de autonomía alcanzó un nivel muy alto.

**Tabla N° 3**

**Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

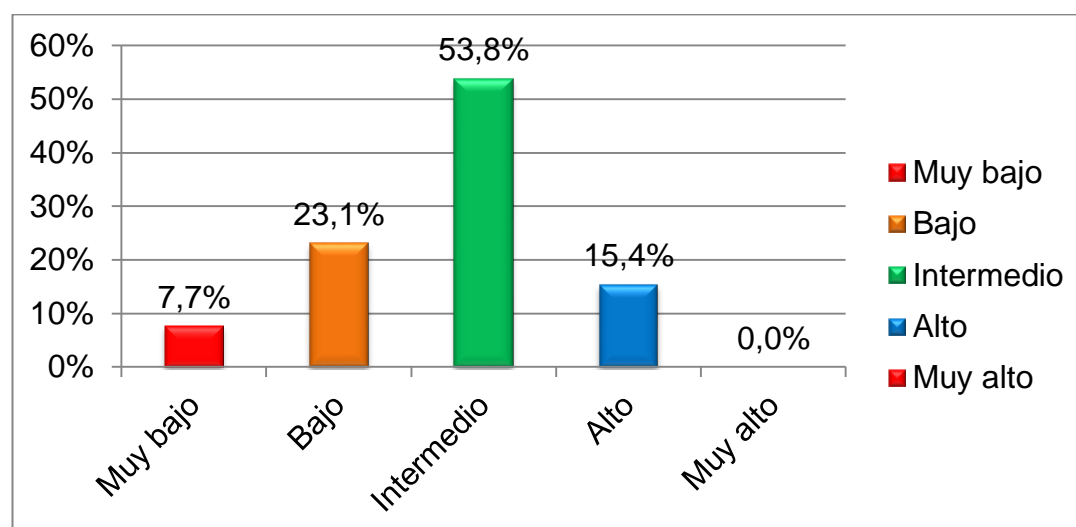
Nivel de la dimensión cooperación		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	7.7%
Baja	[10 – 13]	3	23.1%
Media	[14 – 17]	7	53.8%
Alta	[18 – 21]	2	15.4%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 2**

**Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 3.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, respecto a la cooperación, se encontró que el 7.7% de los docentes declara que el nivel de cooperación en la I.E. es muy bajo, un 23.71% de los encuestados considera que la cooperación tiene un bajo nivel, el 53.8% considera que la cooperación alcanzó un nivel intermedio, el 15.4% de los docentes consideran que la cooperación tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa que el nivel de cooperación alcanzó un nivel muy alto.

**Tabla N° 4**

**Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

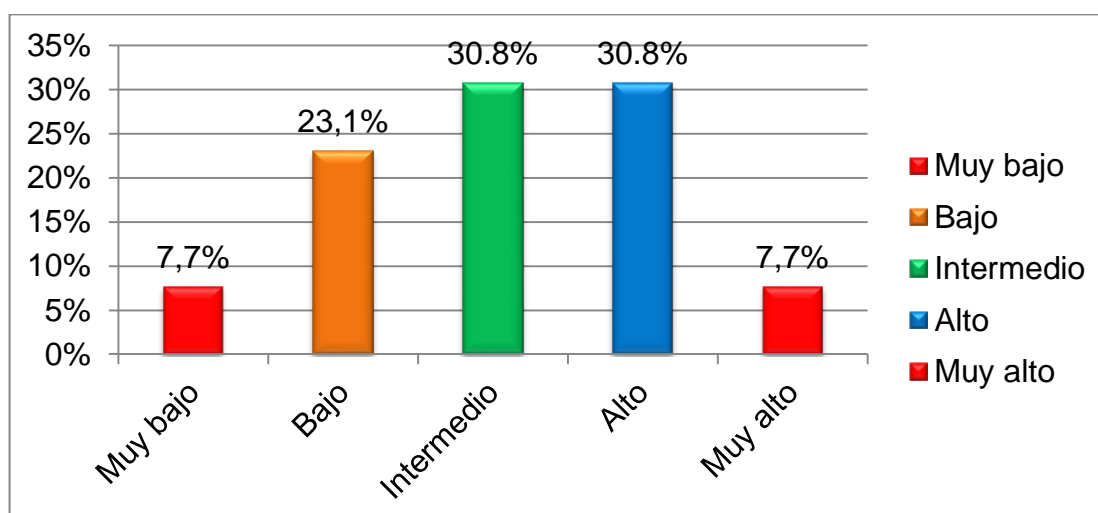
Nivel de la dimensión apoyo		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	7.7%
Baja	[10 – 13]	3	23.1%
Media	[14 – 17]	4	30.8%
Alta	[18 – 21]	4	30.8%
Muy alta	[22 – 25]	1	7.7%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 3**

**Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, respecto al nivel de apoyo, se encontró que el 7.7% de los docentes declara que el nivel de apoyo en la I.E. es muy bajo, un 23.71% de los encuestados considera que el apoyo recibido tiene un nivel bajo, el 30.8% considera que el apoyo alcanzó un nivel intermedio, otro 30.8% de los docentes consideran que el apoyo tiene un alto nivel y tan solo el 7.7% de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa que el nivel de apoyo alcanzó un nivel muy alto.

**Tabla N° 5**

**Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

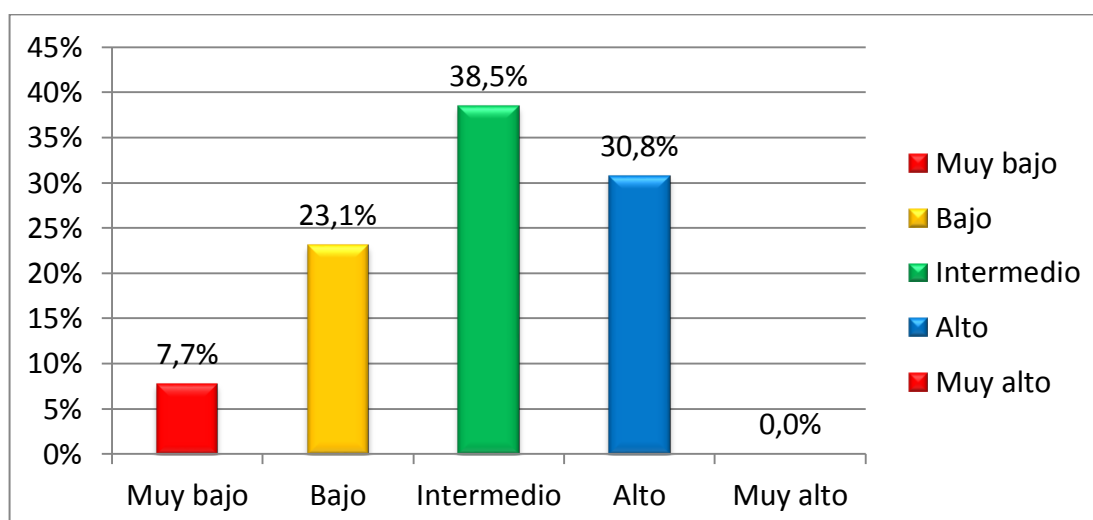
Nivel de la dimensión motivación		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	7.7%
Baja	[10 – 13]	3	23.1%
Media	[14 – 17]	5	38.5%
Alta	[18 – 21]	4	30.8%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 5.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, respecto al nivel de motivación, se encontró que el 7.7% de los docentes declara que el nivel de motivación en la I.E. es muy bajo, un 23.1% de los encuestados considera que la motivación recibida tiene un nivel bajo, el 38.5% considera que la motivación alcanzó un nivel intermedio, el 30.8% de los docentes consideran que la motivación tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa que el nivel de motivación alcanzó un nivel muy alto.

**Tabla N° 6**

**Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

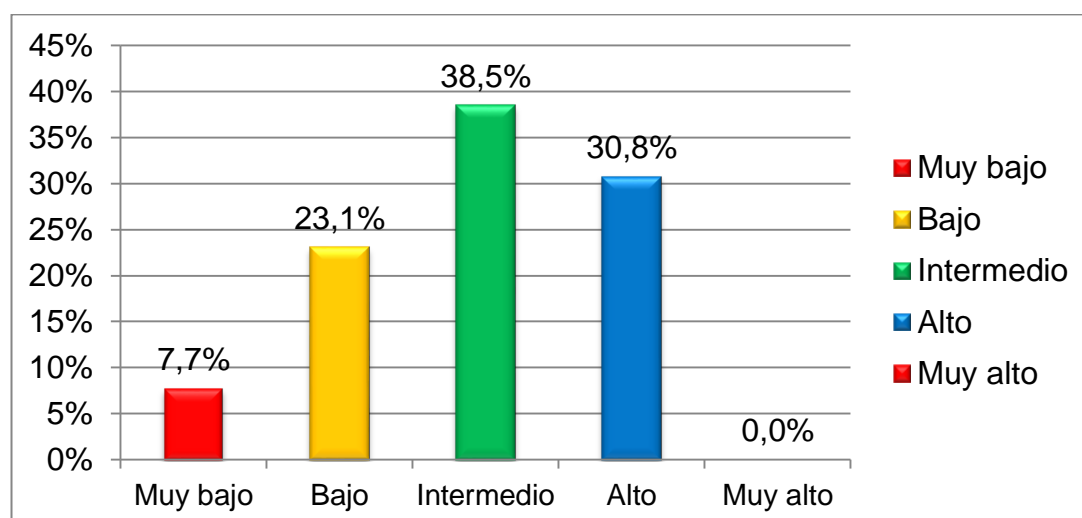
Nivel del clima institucional		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[20 – 36]	1	7.7%
Baja	[37 – 52]	3	23.1%
Media	[53 – 68]	5	38.5%
Alta	[69 – 84]	4	30.8%
Muy alta	[85 – 100]	0	0.0%
<b>Total</b>		13	100.0%

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 6.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, se encontró que el 7.7% de los docentes declara que el nivel del clima institucional en la I.E. es muy bajo, un 23.1% de los encuestados considera que clima institucional tiene un nivel bajo, el 38.5% considera que el clima institucional alcanzó un nivel intermedio, el 30.8% de los docentes consideran que el clima institucional tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa que el nivel del clima institucional alcanzó un nivel muy alto.

**Tabla N° 7**

**Nivel de satisfacción por la tarea en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

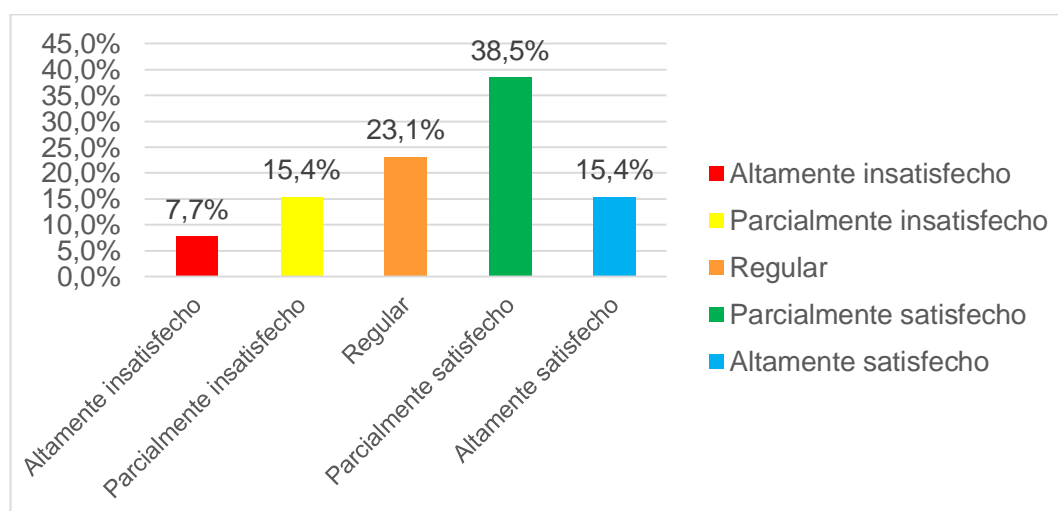
Nivel de la dimensión satisfacción por la tarea		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	23 o menos	1	7.7%
Parcialmente insatisfecho	24 – 27	2	15.4%
Regular	28 – 32	3	23.1%
Parcialmente satisfecho	33 – 36	5	38.5%
Altamente satisfecho	37 o más	2	15.4%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de satisfacción por la tarea en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 7.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, respecto a la satisfacción por la tarea, se encontró que el 7.7% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho, un 15.4% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho, el 23.1% se encuentra parcialmente satisfecho respecto a su satisfacción por la tarea, el 38.5% de los docentes están parcialmente satisfechos y el 15.4% de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca se encuentran altamente satisfechos en relación a la satisfacción por la tarea.



**Tabla N° 8**

**Nivel de condiciones de trabajo en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

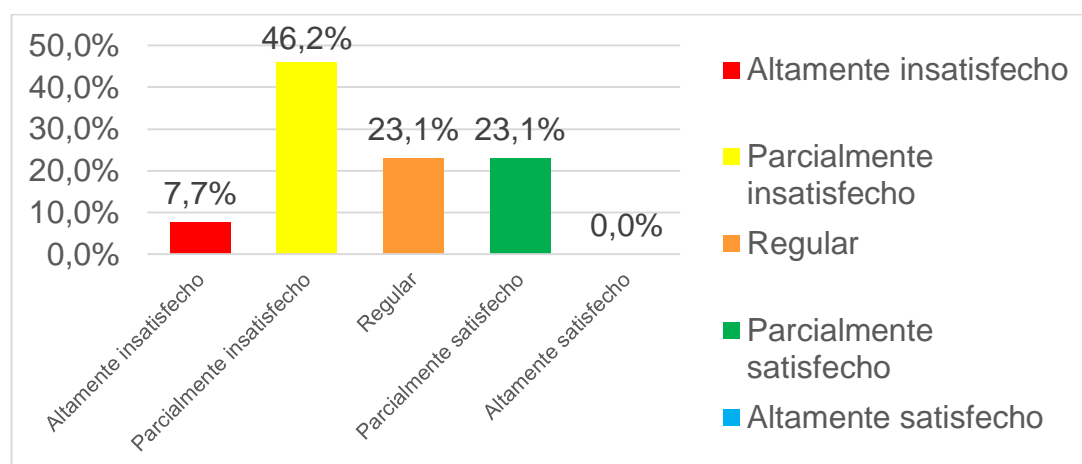
Nivel de la dimensión condiciones de trabajo		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	19 o menos	1	7.7%
Parcialmente insatisfecho	20 – 26	6	46.2%
Regular	27 – 34	3	23.1%
Parcialmente satisfecho	35 – 40	3	23.1%
Altamente satisfecho	41 o más	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de condiciones de trabajo en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 8.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 7.7% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho con las condiciones de trabajo en la I.E., un 46.2% se encuentra parcialmente insatisfecho con las condiciones de trabajo, el 23.1% tiene una satisfacción regular con las condiciones de trabajo, otro 23.1% de los docentes se encuentran parcialmente satisfechos con las condiciones de trabajo y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca expresa estar altamente satisfecho con las condiciones de trabajo.

**Tabla N° 9**

**Nivel de reconocimiento personal en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

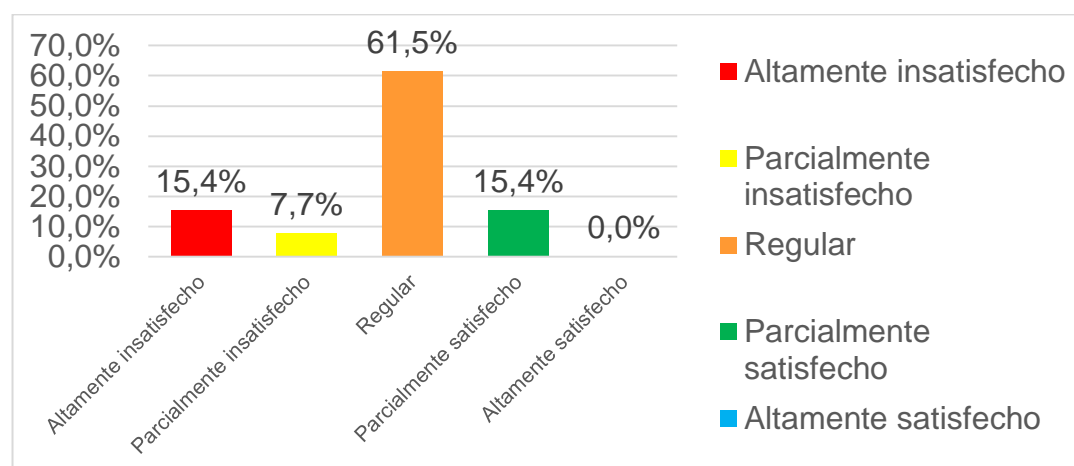
Nivel de la dimensión reconocimiento personal		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	11 o menos	2	15.4%
Parcialmente insatisfecho	12 – 17	1	7.7%
Regular	18 – 19	8	61.5%
Parcialmente satisfecho	20 – 23	2	15.4%
Altamente satisfecho	24 o más	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 8**

**Nivel de reconocimiento personal en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 9.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, respecto al reconocimiento personal, se encontró que el 15.4% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho con el reconocimiento personal, un 7.7% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho con el reconocimiento personal, el 61.5% tiene una regular satisfacción con el reconocimiento personal, un 15.4% de los docentes se encuentra parcialmente satisfecho con el reconocimiento personal y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca se encuentra altamente satisfecho con el reconocimiento personal.

**Tabla N° 10**

**Nivel de beneficios económicos en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

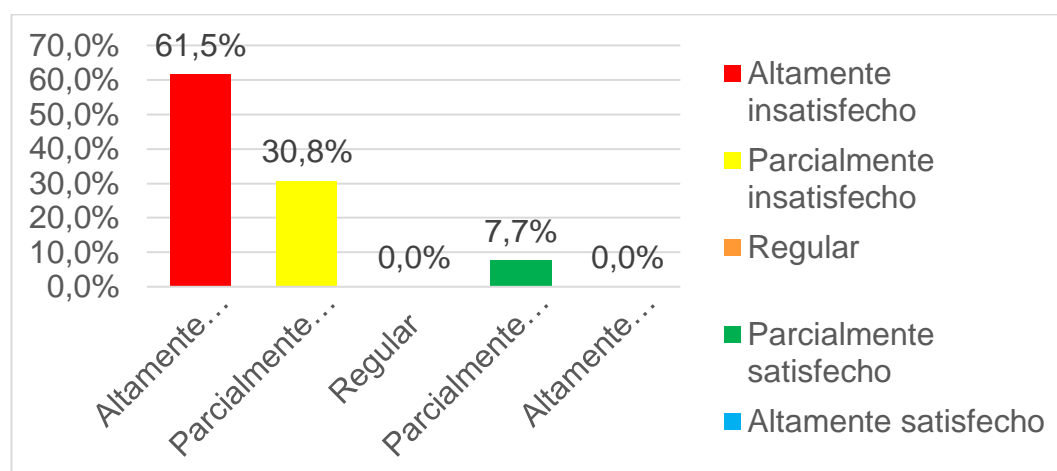
Nivel de la dimensión beneficios económicos		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	7 o menos	8	61.5%
Parcialmente insatisfecho	8 – 10	4	30.8%
Regular	11 – 15	0	0.0%
Parcialmente satisfecho	16 – 19	1	7.7%
Altamente satisfecho	20 o más	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 9**

**Nivel de beneficios económicos en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 10.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, respecto a los beneficios económicos, se encontró que el 61.5% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho con los beneficios económicos, un 30.8% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho con los beneficios económicos, ninguno de los docentes tiene una regular satisfacción con los beneficios económicos, un 7.7% de los docentes se encuentra parcialmente satisfecho con los beneficios económicos y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca se encuentra altamente satisfecho con los beneficios económicos.

**Tabla N° 11**

**Nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**

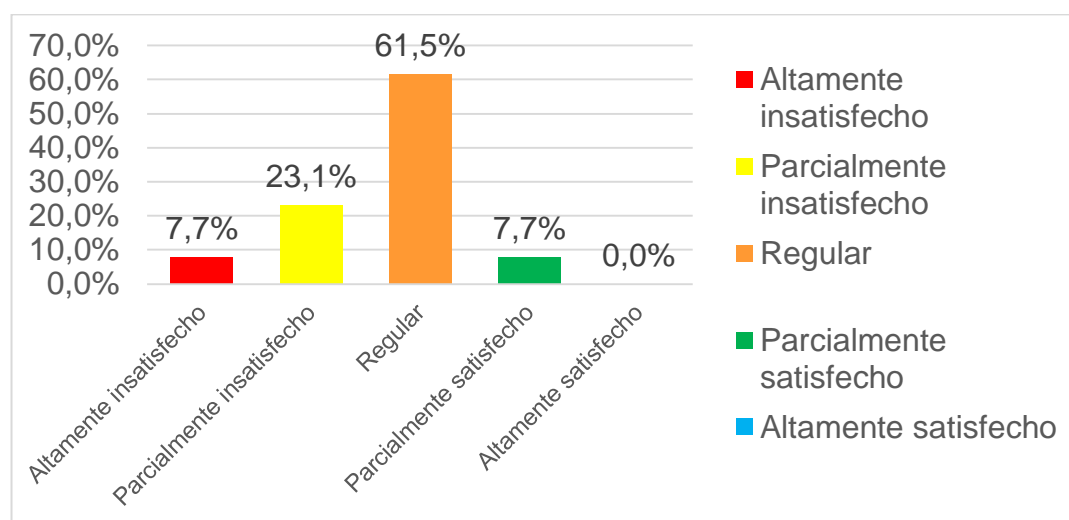
Nivel de satisfacción laboral		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	47 o menos	1	7.7%
Parcialmente insatisfecho	75 – 88	3	23.1%
Regular	89 – 102	8	61.5%
Parcialmente satisfecho	103 – 116	1	7.7%
Altamente satisfecho	117 o más	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 10**

**Nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 11.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, se encontró que el 7.7% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho con el trabajo que realiza en la I.E., un 23.1% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho con su trabajo, el 61.5% de los encuestados tiene una regular satisfacción, un 7.7% de los docentes se encuentra parcialmente satisfecho con su trabajo en la I.E. y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca se encuentra altamente satisfecho con el trabajo que realiza.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

##### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Hi: La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

##### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

##### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia, se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

##### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 12**  
**Prueba de hipótesis general**

		Clima institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,755**
		N	13
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,755**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003

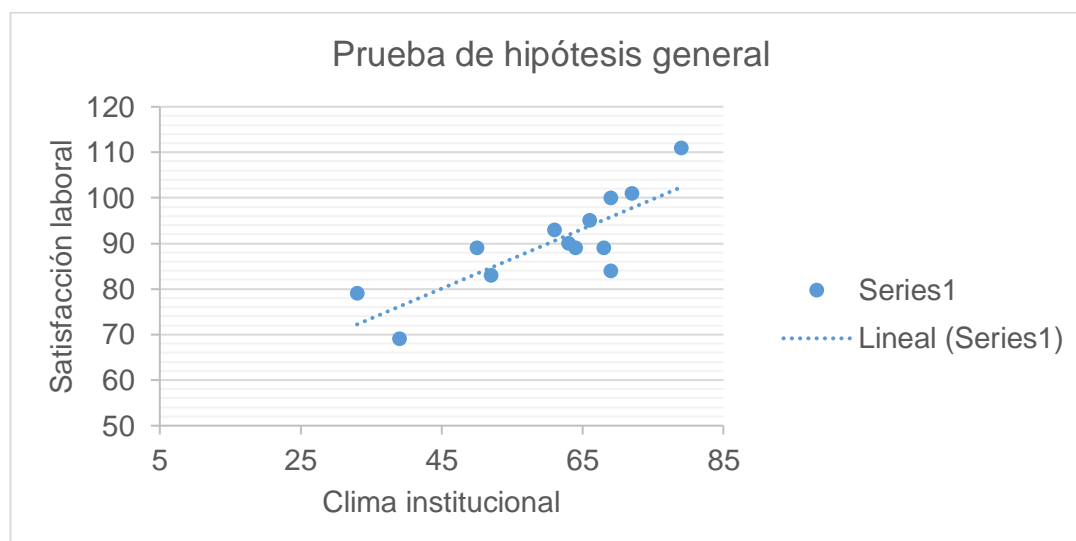
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 11

### Correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.003

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.003 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario del clima institucional y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación=0,755 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el nivel de satisfacción laboral.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 13**  
**Prueba de hipótesis específica 1**

		Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,846**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	13
		Sig. (bilateral)	,846**
		N	,000

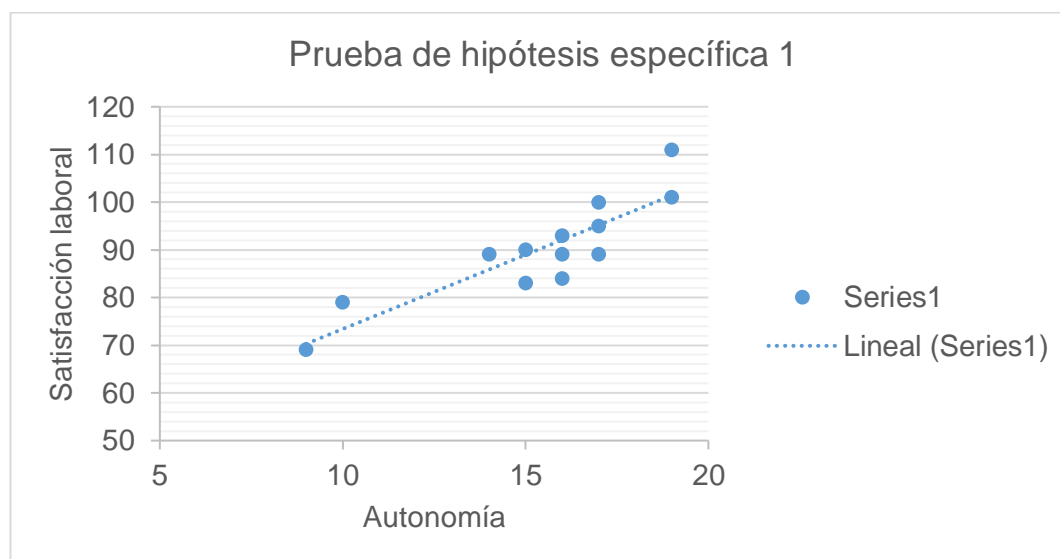
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 12

### Correlación entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 13.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de la dimensión autonomía y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación=0,846 nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea la autonomía de los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.



## Prueba de hipótesis específica 2

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia, se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 14**  
**Prueba de hipótesis específica 2**

		Cooperación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,591*
		N	13
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,591*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	13

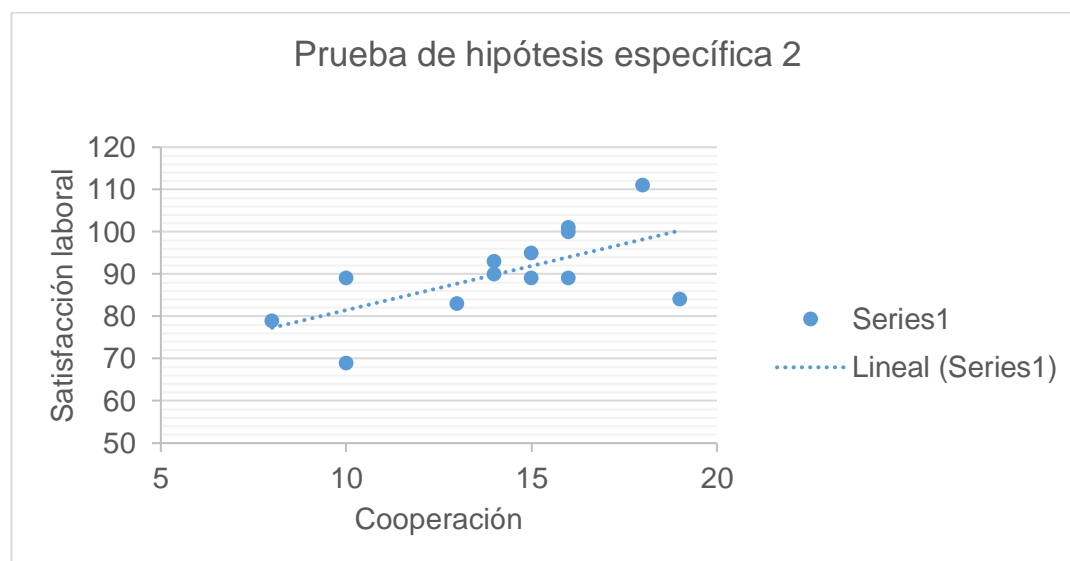
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

### Gráfico N° 13

#### Correlación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 14.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.033

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.033 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de la dimensión cooperación y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.033 valor que es menor al valor de significancia=0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación=0,591 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea la cooperación entre trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

#### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

#### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia, se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

#### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 15**  
**Prueba de hipótesis específica 3**

		Apoyo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Apoyo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,749**
		N	13
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,749**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	13

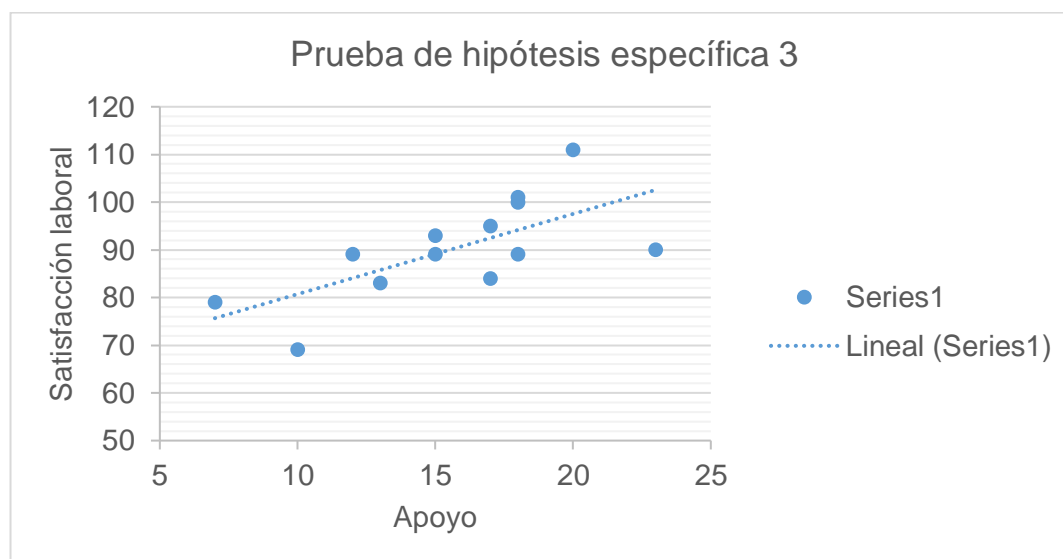
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 14

### Correlación entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.003

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.003 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de la dimensión apoyo y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “La relación es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación=0,749 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea el apoyo de los jefes a los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

## Prueba de hipótesis específica 4

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La relación no es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30.

En consecuencia, se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

**Tabla N° 16**  
**Prueba de hipótesis específica 4**

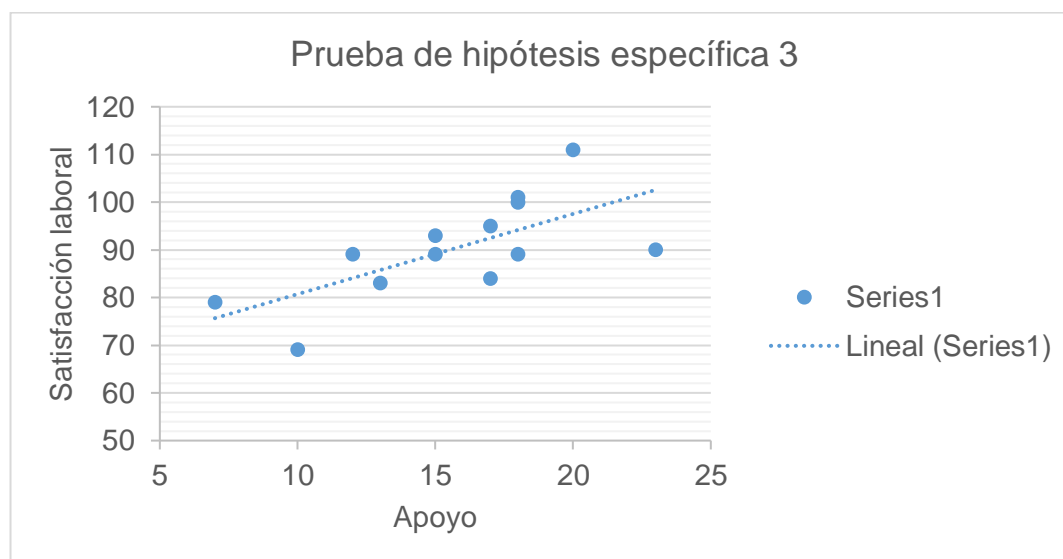
		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	13
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	13

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.  
Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 15

### Correlación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.001

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.001 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de la dimensión motivación y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “La relación es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación=0,786 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea la motivación a los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

Al definir la realidad problemática del presente trabajo de investigación se recalcó la importancia del clima institucional para las instituciones al punto de llegar a afirmar que uno de los factores primordiales para la productividad es el clima institucional al interior de la organización, entendida como el ambiente percibido al interior de la organización el mismo que determina el estado de ánimo de los trabajadores, así como la sensación de comodidad de estos al interior de la misma.

En nuestro país (Perú) se ha reconocido tal importancia al extremo de incluirla como parte de los compromisos de gestión propuestas por el Ministerio de Educación del Perú, así como también, forman parte importante de la evaluación de desempeño de los directivos de las instituciones educativas; también se incluyó como parte del Proyecto Educativo Regional 2010-2020, en la que se resalta la importancia del clima institucional para el adecuado funcionamiento de la institución.

Como parte de la observación de la realidad se dedujo que el clima institucional no es del todo adecuado, luego de aplicar el instrumento de medición de la variable clima institucional se identificó que el clima institucional tiene un nivel intermedio pues así lo expresan el 38.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca. Siendo que la autonomía tiene un nivel intermedio pues así lo afirman el 69.2% de los docentes; respecto a la dimensión cooperación tiene un nivel intermedio debido a que el 53.8% de los docentes así lo expresaron; mientras que el nivel de apoyo se encuentra repartido entre el nivel intermedio y el alto, debido a que un 30.8% de los docentes encuestados así lo manifiestan; respecto al nivel de motivación alcanzó un nivel intermedio debido a que así lo expresan el 38.5% de los docentes encuestados.

Los resultados nos demuestran que, si bien es cierto no todos los resultados son del todo adecuados o idóneos para convertirse en un lugar en el cual todo trabajador quisiera laborar, al menos el ambiente percibido en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca no es desagradable para sus

trabajadores, constituyéndose en un lugar en el cual se puede trabajar y convivir de manera adecuada con los compañeros de trabajo.

Entendiendo que de acuerdo con Palma (2005) la satisfacción laboral es la disposición relativamente estable hacia el trabajo, está fundamentada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia profesional; se hace necesario que para tener un adecuado desempeño en el cargo, todos los trabajadores se encuentren altamente satisfechos; al iniciar la investigación se sospechó que el nivel de satisfacción no es del todo adecuado, una vez aplicado el cuestionario de satisfacción laboral se encontró que el nivel de satisfacción laboral es solamente regular, pues así lo afirman el 61.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca. De todos los factores de satisfacción laboral el que genera mayor insatisfacción son los beneficios económicos recibidos pues así lo expresan el 61.5% de los docentes encuestados; otro factor que genera mucho descontento son las condiciones de trabajo pues así lo expresan el 46.2% de los docentes encuestados.

Como parte de la elaboración del proyecto de investigación se planteó la hipótesis “La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”. Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario del clima institucional y la satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018”. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,755 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Unos investigadores que ratifican nuestros hallazgos son Millan y Montero (2017) quienes llegaron a establecer la existencia de relación entre clima



organizacional y satisfacción laboral; por lo tanto podemos afirmar que cuanto mejor sea el clima organizacional mayor será el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Oncorad. De manera similar nuestros resultados confirman que el clima institucional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; quizá la única diferencia radica en la diversidad entre las organizaciones en las que fueron aplicadas las investigaciones.

Manturano (2017) confirma nuestros hallazgos pues llegó a la conclusión de la existencia de evidencia estadísticamente demostrable de la correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la muestra seleccionada siendo el valor de correlación  $r=0,86$ . Lo que confirma que el clima organizacional es una variable que se relaciona con una gran cantidad de factores al interior de las organizaciones.

Al igual que el clima institucional guarda relación con muchas variables también se demostró que la satisfacción laboral guarda relación con otras variables tal como lo demostró De la Mata (2016) quien logro demostrar la existencia de relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la I.E. de Mayobamba, existiendo una correlación positiva débil.

Luego de la aplicación del presente trabajo de investigación se logró conseguir la totalidad de objetivos de investigación.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral=0.003. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,755 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Se identificó que la relación es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; aseveración que se fundamenta en el p-valor=0,000 que es menor que 0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,846 nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea la autonomía de los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Se estableció que la relación es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; afirmación fundamentada en el p-valor= 0.033 que es menor que 0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,591 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea la cooperación entre trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Se identificó que la relación es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral obtenido= 0.003 que es menor que 0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,749 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión apoyo y la

satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea el apoyo de los jefes a los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral

Se estableció que la relación es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral=0.001. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,786 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea la motivación a los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los gobernantes de turno realizar las gestiones necesarias para mejorar los beneficios económicos percibidos por los docentes, pues en la actualidad es el factor que mayor insatisfacción genera en los trabajadores de la institución educativa.

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes; iniciar las acciones correspondientes para mejorar las condiciones laborales, pues es el segundo factor que genera descontento en los docentes de la institución educativa.

Se recomienda al director de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, mejorar el nivel de apoyo a los docentes, pues es uno de los factores que determina el bajo nivel del clima institucional.

Se recomienda al personal directivo de la UGEL Huamalíes realizar las acciones correspondientes que coadyuven al incremento de la motivación de los trabajadores de las diferentes instituciones educativas, puesto que con ello se podrá lograr una mejoría sustancial en el clima institucional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Brunet, D. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición diagnóstica y consecuencias*. México D.F.: Trillas.
- Cecilio, A.; Reyes, M. y Varillas, K. (2015). *El clima organizacional y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Huánuco 2015*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú.
- De la Mata, A. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa "Mayobamba" del distrito de Chinchao*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall.
- Dirección Regional de Educación de Huánuco. (2009). *Proyecto Educativa Regional 2010-2021*. Huánuco: Autor.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y DOnelly, J. (2003). *Las organizaciones, comportamiento estructura, procesos*. México D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Geocities. Recuperado de: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
- Hellriegel, D.; Slocum, J. y Woodman, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª Ed.). México D. F.: Paraninfo.
- León, M. (2009). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial de los Centros de Educación Inicial de la fundación del Niño Bolívar*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas, Venezuela.

- Manturano, C. (2017). *Relación entre el clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Millan, J. y Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ONCORAD de Chiclayo del 2016*. (Tesis de licenciatura inédita). Chiclayo, 2017.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Compromisos de gestión y Plan anual de trabajo de la I.E. 2016*. Lima: Autor.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral SL-SPC*. Lima: Materiales.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pérez de M. I (1995). Satisfacción laboral y comportamientos organizacionales. *Revista interamericana de Psicología Organizacional*. Bogotá: Trópikos.
- Pintado, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: Gerencia en Talento Humano*. Lima: IPEC.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Administración de Empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, Honduras, Honduras.

Productividad. (2018, 27 de agosto). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 21:49, septiembre 29, 2018 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Productividad&oldid=110229162>.

Reynoso, G. (2017). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Huánuco, 2017*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamérica.

# ANEXOS



## Anexo N° 1 Instrumentos

### Cuestionario de Clima institucional

INDICACIONES: A continuación se le presenta un conjunto de enunciados que Ud. deberá responder con toda sinceridad, con su apoyo permitirá el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Marca con una "X" SÓLO UNA alternativa seleccionada teniendo en cuenta la siguiente ESCALA:

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	CON FRECUENCIA	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE
---	-------	---	------------	---	----------------	---	--------------	---	---------

N°	Dimensión	RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL	ESCALA				
1	Autonomía	Soy responsable del trabajo que realizo	1	2	3	4	5
2		Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	1	2	3	4	5
3		Conozco las exigencias de mi trabajo	1	2	3	4	5
4		Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	1	2	3	4	5
5		El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	1	2	3	4	5
6	Cooperación	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	1	2	3	4	5
7		En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	1	2	3	4	5
8		En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".	1	2	3	4	5
9		Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	1	2	3	4	5
10		Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.	1	2	3	4	5
11	Apoyo	El director me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	1	2	3	4	5
12		Considero que el director de la I.E. es flexible y justo ante las peticiones que solicito	1	2	3	4	5
13		Puedo contar con la ayuda del director cuando la necesito	1	2	3	4	5
14		En la I.E. nos apoyamos mutuamente entre todos los trabajadores	1	2	3	4	5
15		Recibo el 100% de respaldo en mi trabajo por parte de mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
16	Motivación	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	1	2	3	4	5
17		Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
18		Existe reconocimiento de la dirección para el personal por mis esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	1	2	3	4	5
19		El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	1	2	3	4	5
20		El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

## Cuestionario de Satisfacción laboral

INDICACIONES: A continuación se le presenta un conjunto de enunciados que Ud. deberá responder con toda sinceridad, con su apoyo permitirá el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Marca con una "X" SÓLO UNA alternativa seleccionada teniendo en cuenta la siguiente ESCALA:

<b>1</b>	<b>Altamente insatisfecho</b>	<b>2</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>3</b>	<b>Ni satisfecho, ni insatisfecho</b>	<b>4</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>5</b>	<b>Altamente satisfecho</b>
----------	-------------------------------	----------	---------------------	----------	---------------------------------------	----------	-------------------	----------	-----------------------------

N°	Dimensión	Usted se encuentra satisfecho con:	ESCALA				
1	Reconocimiento	La participación del gremio de docentes en negociaciones con el estado	1	2	3	4	5
2		La atención recibida por parte de las instancias administrativas del MINEDU (DRE-UGEL)	1	2	3	4	5
3		El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos	1	2	3	4	5
4		El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres de familia	1	2	3	4	5
5		El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores	1	2	3	4	5
6	Beneficios	Los bonos que recibe por parte del ente regional	1	2	3	4	5
7		El salario recibido por parte del estado	1	2	3	4	5
8		Los beneficios recibidos por parte del gobierno regional	1	2	3	4	5
9		Las oportunidades de ascenso que le ofrece el MINEDU	1	2	3	4	5
10		Las oportunidades de formación que se ofrecen en el trabajo	1	2	3	4	5
11	Condiciones de trabajo	La dotación de mobiliario en la institución educativa	1	2	3	4	5
12		Las condiciones de infraestructura del plantel	1	2	3	4	5
13		La limpieza y mantenimiento del plantel	1	2	3	4	5
14		La disponibilidad de los recursos didácticos	1	2	3	4	5
15		La forma en que se supervisa el trabajo	1	2	3	4	5
16	Ambiente de trabajo	La disposición de los estudiantes	1	2	3	4	5
17		Los hábitos de los estudiantes	1	2	3	4	5
18		Las actitudes de los estudiantes	1	2	3	4	5
19		Los hábitos y actitudes de los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
20		Los hábitos y actitudes de los directivos	1	2	3	4	5
21	Relaciones interpersonales	La relación con el personal directivo de la Institución educativa	1	2	3	4	5
22		La relación con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
23		La relación con los padres de familia	1	2	3	4	5
24		La relación con los estudiantes	1	2	3	4	5
25		La relación con otros integrantes de la comunidad educativa	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.



## ANEXO N° 2 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

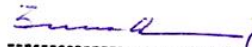
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,  
Huamalíes, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V1. Clima institucional Conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma de cómo los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...etc. (Pintado, 2007)	Autonomía	Responsabilidad con el trabajo	Soy responsable del trabajo que realizo						✓		✓		✓		✓		
			Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento						✓		✓		✓		✓		
			Conozco las exigencias de mi trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso laboral	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.						✓		✓		✓		✓		
			El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						✓		✓		✓		✓		
			Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.						✓		✓		✓		✓		
	Cooperación	Cultura cooperativa	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.						✓		✓		✓		✓		
			En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".						✓		✓		✓		✓		
			Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.						✓		✓		✓		✓		
		Logro de metas	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.						✓		✓		✓		✓		
	El director me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo							✓		✓		✓		✓			

Motivación	Apoyo entre pares	Considero que el director de la I.E. es flexible y justo ante las peticiones que solicito							✓		✓			✓				
		Puedo contar con la ayuda del director cuando la necesito							✓		✓			✓				
		En la I.E. nos apoyamos mutuamente entre todos los trabajadores							✓		✓			✓				
		Recibo el 100% de respaldo en mi trabajo por parte de mis compañeros de trabajo							✓		✓			✓				
	Imagen personal	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.							✓		✓			✓				
		Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.							✓		✓			✓				
	Reconocimiento directivo	Existe reconocimiento de la dirección para el personal por mis esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución							✓		✓			✓				
		El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.							✓		✓			✓				
		El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.								✓		✓			✓			



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa.


**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCENTE

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Balarezo  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR



**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**  
**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,**  
**Huamalíes, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
V1. Clima institucional Conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma de cómo los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Pintado, 2007)	Autonomía	Responsabilidad con el trabajo	Soy responsable del trabajo que realizo							✓		✓		✓				
			Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento							✓		✓		✓				
			Conozco las exigencias de mi trabajo							✓		✓		✓				
		Compromiso laboral	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.								✓		✓		✓			
			El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales								✓		✓		✓			
	Cooperación	Cultura cooperativa	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.								✓		✓		✓			
			En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.								✓		✓		✓			
			En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".								✓		✓		✓			
		Logro de metas	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.									✓		✓		✓		
			Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.									✓		✓		✓		
	Apoyo	Apoyo directivo	El director me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo								✓		✓		✓			

Motivación		Considero que el director de la I.E. es flexible y justo ante las peticiones que solicito							✓		✓		✓		✓		
		Puedo contar con la ayuda del director cuando la necesito							✓		✓		✓		✓		
	Apoyo entre pares	En la I.E. nos apoyamos mutuamente entre todos los trabajadores							✓		✓		✓		✓		
		Recibo el 100% de respaldo en mi trabajo por parte de mis compañeros de trabajo							✓		✓		✓		✓		
	Imagen personal	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.							✓		✓		✓		✓		
		Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.							✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento directivo	Existe reconocimiento de la dirección para el personal por mis esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución							✓		✓		✓		✓		
		El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.							✓		✓		✓		✓		
		El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.								✓		✓		✓		✓	



FIRMA DEL EVALUADOR



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Dora Eugenio Morla

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**  
**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,**  
**Huamalíes, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>V1. Clima institucional</b> Conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma de cómo los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Pintado, 2007)	Autonomía	Responsabilidad con el trabajo	Soy responsable del trabajo que realizo						✓		✓		✓		✓		
			Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento						✓		✓		✓		✓		
			Conozco las exigencias de mi trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso laboral	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.						✓		✓		✓		✓		
			El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales						✓		✓		✓		✓		
			Cultura cooperativa	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.						✓		✓		✓		✓	
	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.							✓		✓		✓		✓			
	En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".							✓		✓		✓		✓			
	Cooperación	Logro de metas	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.						✓		✓		✓		✓		
			Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.						✓		✓		✓		✓		
	Apoyo	Apoyo directivo	El director me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo						✓		✓		✓		✓		

Motivación		Considero que el director de la I.E. es flexible y justo ante las peticiones que solicito							✓		✓		✓		✓		
		Puedo contar con la ayuda del director cuando la necesito							✓		✓		✓		✓		
	Apoyo entre pares	En la I.E. nos apoyamos mutuamente entre todos los trabajadores							✓		✓		✓		✓		
		Recibo el 100% de respaldo en mi trabajo por parte de mis compañeros de trabajo							✓		✓		✓		✓		
	Imagen personal	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.							✓		✓		✓		✓		
		Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.							✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento directivo	Existe reconocimiento de la dirección para el personal por mis esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución							✓		✓		✓		✓		
		El director conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.							✓		✓		✓		✓		
		El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.								✓		✓		✓		✓	

  
**Dr. Ageleo Justiniano Yucto**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

-----  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Justiniano Justo Azeles*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor*

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

Dr. Ageleo Justiniano Yacto  
PROFESOR DE INVESTIGACIÓN

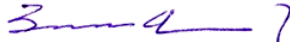
FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL**  
**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,**  
**Huamalíes, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Altamente insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Altamente satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
V2. Satisfacción laboral Disposición relativamente estable hacia el trabajo, está fundamentada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia profesional. (Palma, 2005)	Reconocimiento	Reconocimiento por parte de las entidades del estado	La participación del gremio de docentes en negociaciones con el estado						✓		✓		✓					
			La atención recibida por parte de las instancias administrativas del MINEDU (DRE-UGEL)						✓		✓		✓		✓			
		Reconocimiento de los integrantes de la comunidad educativa	El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos						✓		✓		✓		✓			
			El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres de familia						✓		✓		✓		✓			
			El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores						✓		✓		✓		✓			
	Beneficios	Incentivos económicos	Los bonos que recibe por parte del ente regional						✓		✓		✓		✓			
			El salario recibido por parte del estado						✓		✓		✓		✓			
		Otros beneficios	Los beneficios recibidos por parte del gobierno regional						✓		✓		✓		✓			
			Las oportunidades de ascenso que le ofrece el MINEDU						✓		✓		✓		✓			
			Las oportunidades de formación que se ofrecen en el trabajo						✓		✓		✓		✓			
	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	La dotación de mobiliario en la institución educativa						✓		✓		✓		✓			
			Las condiciones de infraestructura del plantel						✓		✓		✓		✓			
			La limpieza y mantenimiento del plantel						✓		✓		✓		✓			



	Condiciones pedagógicas	La disponibilidad de los recursos didácticos							✓		✓		✓		✓		
		La forma en que se supervisa el trabajo							✓		✓		✓		✓		
	Ambiente de trabajo	Ambiente generado por los usuarios	La disposición de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			Los hábitos de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			Las actitudes de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			Los hábitos y actitudes de los compañeros de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			Los hábitos y actitudes de los directivos						✓		✓		✓		✓		
			La relación con el personal directivo de la Institución educativa						✓		✓		✓		✓		
	Relaciones ineterpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	La relación con los compañeros de trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Relación con otros integrantes de la comunidad educativa	La relación con los padres de familia						✓		✓		✓		✓		
			La relación con los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			La relación con otros integrantes de la comunidad educativa						✓		✓		✓		✓		
									✓		✓		✓		✓		



Dr. Javier Mendoza Balarezo  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas.

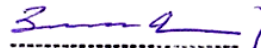
**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Balarezo  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL**  
**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,**  
**Huamalíes, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Altamente insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Altamente satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. Satisfacción laboral Disposición relativamente estable hacia el trabajo, está fundamentada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia profesional. (Palma, 2005)	Reconocimiento	Reconocimiento por parte de las entidades del estado	La participación del gremio de docentes en negociaciones con el estado						✓		✓		✓				
			La atención recibida por parte de las instancias administrativas del MINEDU (DRE-UGEL)						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento de los integrantes de la comunidad educativa	El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos						✓		✓		✓		✓		
			El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres de familia						✓		✓		✓		✓		
			El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores						✓		✓		✓		✓		
	Beneficios	Incentivos económicos	Los bonos que recibe por parte del ente regional						✓		✓		✓		✓		
			El salario recibido por parte del estado						✓		✓		✓		✓		
		Otros beneficios	Los beneficios recibidos por parte del gobierno regional						✓		✓		✓		✓		
			Las oportunidades de ascenso que le ofrece el MINEDU						✓		✓		✓		✓		
			Las oportunidades de formación que se ofrecen en el trabajo						✓		✓		✓		✓		
	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	La dotación de mobiliario en la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
			Las condiciones de infraestructura del plantel						✓		✓		✓		✓		
			La limpieza y mantenimiento del plantel						✓		✓		✓		✓		



		Condiciones pedagógicas	La disponibilidad de los recursos didácticos							✓		✓		✓		✓				
			La forma en que se supervisa el trabajo								✓		✓		✓		✓			
	Ambiente de trabajo	Ambiente generado por los usuarios	La disposición de los estudiantes								✓		✓		✓		✓			
			Los hábitos de los estudiantes								✓		✓		✓		✓			
			Las actitudes de los estudiantes								✓		✓		✓		✓			
			Los hábitos y actitudes de los compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓			
			Los hábitos y actitudes de los directivos								✓		✓		✓		✓			
	Relaciones ineterpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	La relación con el personal directivo de la Institución educativa								✓		✓		✓		✓			
			La relación con los compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓			
		Relación con otros integrantes de la comunidad educativa	La relación con los padres de familia									✓		✓		✓		✓		
			La relación con los estudiantes									✓		✓		✓		✓		
			La relación con otros integrantes de la comunidad educativa									✓		✓		✓		✓		

  
 -----  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Borja, Eugenio Marlon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL**  
**Título: Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca,**  
**Huamalíes, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Altamente insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Altamente satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. Satisfacción laboral Disposición relativamente estable hacia el trabajo, está fundamentada en creencias, valores desarrollados a partir de su experiencia profesional. (Palma, 2005)	Reconocimiento	Reconocimiento por parte de las entidades del estado	La participación del gremio de docentes en negociaciones con el estado						✓		✓		✓		✓		
			La atención recibida por parte de las instancias administrativas del MINEDU (DRE-UGEL)						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento de los integrantes de la comunidad educativa	El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos						✓		✓		✓		✓		
			El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres de familia						✓		✓		✓		✓		
			El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores						✓		✓		✓		✓		
	Beneficios	Incentivos económicos	Los bonos que recibe por parte del ente regional						✓		✓		✓		✓		
			El salario recibido por parte del estado						✓		✓		✓		✓		
		Otros beneficios	Los beneficios recibidos por parte del gobierno regional						✓		✓		✓		✓		
			Las oportunidades de ascenso que le ofrece el MINEDU						✓		✓		✓		✓		
			Las oportunidades de formación que se ofrecen en el trabajo						✓		✓		✓		✓		
	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	La dotación de mobiliario en la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
			Las condiciones de infraestructura del plantel						✓		✓		✓		✓		
			La limpieza y mantenimiento del plantel						✓		✓		✓		✓		

		Condiciones pedagógicas	La disponibilidad de los recursos didácticos							✓		✓		✓		✓		
			La forma en que se supervisa el trabajo								✓		✓		✓		✓	
	Ambiente de trabajo	Ambiente generado por los usuarios	La disposición de los estudiantes								✓		✓		✓		✓	
			Los hábitos de los estudiantes								✓		✓		✓		✓	
			Las actitudes de los estudiantes								✓		✓		✓		✓	
			Los hábitos y actitudes de los compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓	
			Los hábitos y actitudes de los directivos								✓		✓		✓		✓	
			Relación con los compañeros de trabajo	La relación con el personal directivo de la Institución educativa								✓		✓		✓		✓
	Relaciones interpersonales	Relación con otros integrantes de la comunidad educativa	La relación con los compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓	
			La relación con los padres de familia								✓		✓		✓		✓	
			La relación con los estudiantes								✓		✓		✓		✓	
			La relación con otros integrantes de la comunidad educativa								✓		✓		✓		✓	



Dr. Ageleo Justiniano Nicto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes de instituciones educativas públicas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Justiniano Tucto, Ageles*.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor*.....

#### VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

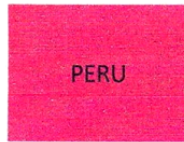


Dr. Ageles Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO N° 3

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN  
REGIONAL DE  
EDUCACIÓN

UNIDAD EJECUTORA  
EDUCACIÓN UGEL-  
HUAMALIES

INSTITUCION  
EDUCATIVA N°  
32422 SAN  
PEDRO DE  
PARIARCA

“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”

***EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32422 COLEGIO NACIONAL SAN PEDRO DE PARIARCA, DISTRITO DE TANTAMAYO - PROVINCIA DE HUAMALIES COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 305 UGEL EDUCACIÓN HUAMALIES. REGIÓN HUÁNUCO QUE AL FINAL SUSCRIBE LA PRESENTE:***

## CONSTANCIA

*Que por intermedio de la presente se hace de su conocimiento que la profesora María del Carmen Vilca Condori, identificada con DNI 41329203. Realizó la aplicación de los instrumentos de su trabajo de investigación “Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422”.*

*Se le expide la presente constancia de aplicación de instrumentos a petición verbal de la Interesada.*

*Pariarca, agosto del 2018*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL HUAMALIES  
*Elmer Alarcón Meza*  
Prof. Elmer Alarcón Meza  
DIRECTOR



**ANEXO N° 4  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Clima institucional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p><b>GENERAL</b> ¿¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?</p> <p><b>Específicos:</b> <b>PE1.</b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018? <b>PE2.</b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018? <b>PE3.</b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018? <b>PE4.</b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018?</p>	<p><b>General:</b> Hi: La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. Ho: La relación no es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> <b>HE1.</b> La relación es significativa entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>HE2.</b> La relación es significativa entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>HE3.</b> La relación es significativa entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>HE4.</b> La relación es significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.</p> <p><b>Específicos:</b> <b>OE1.</b> Identificar la relación entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>OE2.</b> Establecer la relación entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>OE3.</b> Identificar la relación entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. <b>OE4.</b> Establecer la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018.</p>	<p><b>V.1</b> Clima Institucional</p>	<p>D1. Autonomía</p> <p>D2. Cooperación</p> <p>D3. Apoyo</p> <p>D4. Motivación</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental Correlacional Transversal</p> <p><b>Población Censal</b> 13 Docentes</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de datos:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Estadística descriptiva</b> Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS.</p> <p><b>Estadística Inferencial</b> Prueba de alfa de cronbach coeficiente de correlación “Rho de Spearman.</p>
			<p><b>V.2</b> Satisfacción laboral</p>	<p>D1. Reconocimiento</p> <p>D2. Beneficios</p> <p>D3. Condiciones de trabajo</p> <p>D4. Ambiente de trabajo</p> <p>D5. Relaciones interpersonales</p>	

**ANEXO N° 5 Evidencias**

