



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y satisfacción laboral en una
Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Santa Cruz Villanueva, Nancy Rita

ASESOR:

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Páginas del jurado

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé
Presidente

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix
Secretario

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon
Vocal

Dedicatoria

A mis hijas y esposo que me brindan su apoyo y motivación para continuar en este camino a la superación personal y profesional, para que comprendan que todo deseo se puede alcanzar siempre y cuando uno le ponga las ganas y el esfuerzo correspondiente.

La autora.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por compartir sus conocimientos y experiencias, contribuyendo así en mi formación profesional.

Al asesor del trabajo de investigación por tener la paciencia y entrega, que le permitió acompañarnos en el camino correcto para finalizar el estudio de maestría.

Al Director y docentes de la institución educativa de Pendencia que han hecho posible brindar información para la realización de este trabajo de investigación.

La autora.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y satisfacción laboral en una Institución educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018” con la finalidad de identificar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister 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	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xi

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación de problemas.....	30
1.5 Justificación del estudio.....	31
1.6 Hipótesis	32
1.7 Objetivos	33

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	35
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.5. Métodos de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	44

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados	45
3.2. Prueba de hipótesis	55

IV. DISCUSIÓN

Discusión	66
-----------------	----

V. CONCLUSIONES

Conclusiones	70
--------------------	----

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones	72
-----------------------	----

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas	73
----------------------------------	----

ANEXOS

Anexo N° 1 Instrumentos

Anexo N° 2 Validación de los instrumentos

Anexo N° 3 Matriz de consistencia

Anexo N° 4 Constancia

Anexos N° 5 Evidencias

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1. Operacionalización de variables X.....	35
Cuadro N° 2. Operacionalización de variables Y	35

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Población de trabajadores de la I.E. N° 32493.....	36
Tabla N° 2. Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32493.....	45
Tabla N° 3. Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32493.....	46
Tabla N° 4. Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32493.....	47
Tabla N° 5. Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32493.....	48
Tabla N° 6. Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32493.....	49
Tabla N° 7. Nivel de satisfacción por la tarea en la I. E. N° 32493.....	50
Tabla N° 8. Nivel de condiciones de trabajo en la I. E. N° 32493.....	51
Tabla N° 9. Nivel de reconocimiento personal en la I. E. N° 32493.....	52
Tabla N° 10. Nivel de beneficios económicos en la I. E. N° 32493.....	53
Tabla N° 11. Nivel de satisfacción laboral en la I. E. N° 32493.....	54
Tabla N° 12. Prueba de hipótesis general.....	55
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis específica 1.....	57
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específica 2.....	59
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específica 3.....	61
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específica 4.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1. Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32493.....	45
Gráfico N° 2. Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32493.....	46
Gráfico N° 3. Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32493.....	47
Gráfico N° 4. Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32493.....	48
Gráfico N° 5. Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32493...	49
Gráfico N° 6. Nivel de satisfacción por la tarea en la I. E. N° 32493.....	50
Gráfico N° 7. Nivel de condiciones de trabajo en la I. E. N° 32493.....	51
Gráfico N° 8. Nivel de reconocimiento personal en la I. E. N° 32493.....	52
Gráfico N° 9. Nivel de beneficios económicos en la I. E. N° 32493.....	53
Gráfico N° 10. Nivel de satisfacción laboral en la I. E. N° 32493.....	54
Gráfico N° 11. Prueba de hipótesis general.....	55
Gráfico N° 12. Prueba de hipótesis específica 1.....	57
Gráfico N° 13. Prueba de hipótesis específica 2.....	59
Gráfico N° 14. Prueba de hipótesis específica 3.....	61
Gráfico N° 15. Prueba de hipótesis específica 4.....	63

RESUMEN

El trabajo de investigación presentado a continuación lleva por título “Clima institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018” y tiene como objetivo primordial identificar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Para poder alcanzar el objetivo de la investigación se aplicó una investigación de diseño no experimental, transeccional y correlacional, para la investigación se seleccionó como población a los 15 docentes de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia, distrito de Daniel Alomía Robles y provincia de Leoncio Prado, la muestra es igual a la población, también conocida como muestra universal censal; la técnica de recolección de información que se usó fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios que fueron validados por expertos de la UCV y de confiabilidad demostrada por medio del Alpha de Cronbach.

Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se determinó que la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; conclusión que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral=0.022. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,585 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.

PALABRAS CLAVES:

Clima institucional, satisfacción laboral

ABSTRACT

The research work presented below is entitled "Institutional climate and job satisfaction in an educational institution of the UGEL Leoncio Prado, 2018" and has as its primary objective to identify the relationship between the institutional climate and job satisfaction of workers in an institution education of the UGEL Leoncio Prado, 2018.

In order to achieve the objective of the research, a non-experimental, transectional and correlational design research was applied. For the research, the 15 teachers of the Educational Institution N ° 32493 of the town of Penedencia, district of Daniel Alomía Robles, were selected as the population. and province of Leoncio Prado, the sample is equal to the population, also known as the census sample; the information collection technique that was used was the survey and as instruments the questionnaires that were validated by experts of the UCV and of reliability demonstrated by means of the Alpha de Cronbach.

Applied Spearman's Rho correlation test determined that the relationship is significant between institutional climate and job satisfaction in an Educational Institution of the UGEL Leoncio Prado, 2018; conclusion that is based on the value of bilateral significance = 0.022. While the value of the correlation coefficient = 0.585 allows us to affirm that there is an average positive correlation between the institutional climate and job satisfaction, that is, the better the institutional climate, the higher the level of job satisfaction in the UGEL Educational Institution. Leoncio Prado.

KEYWORDS:

Institutional climate, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El hombre es un ser social por naturaleza, por ello necesita relacionarse con otras personas para poder desenvolverse de manera idónea, ya sea desde el punto de vista cognitivo (pues es de la sociedad que adquiere el conjunto de conocimientos que asimilará a su bagaje cognitivo), desde el factor social (pues es en la sociedad que aprende a relacionarse y comportarse) y de la práctica de valores (debido a que estos se encuentran relacionados a los valores socialmente aceptados por la sociedad en la que se vive).

La importancia del clima institucional es tal, que muchos investigadores se han preocupado de investigarla y de destacar su importancia, tal es el caso que Celis (2014) menciona que el clima institucional tiene una vital importancia en la institución debido a que es uno de los bastiones que hacen posible el logro de las metas, el trabajo armónico entre los integrantes del equipo de trabajo y fortalece o disminuye el sentido de pertenencia.

A raíz de afirmaciones tales como las planteadas por Toro (2001) quien menciona que la calidad de vida de los colaboradores logra favorecer al éxito y la permanencia de las organizaciones. En aras de la búsqueda de la calidad de vida, quizá uno de los factores que mayor relación tengan se encuentra el clima organizacional, puesto que, hace posible acercarse de manera real a las percepciones que los trabajadores tienen para respecto a la organización. Esta aseveración confirma la importancia que se le otorga al clima institucional en otros países, llegando inclusive a nominarla como un pilar elemental para el funcionamiento de la organización.

En el Perú también se le ha otorgado dicha importancia, en diferentes documentos de planificación como es el Proyecto Educativo Nacional al 2021, en el que se plantea como el cuarto objetivo estratégico la realización de una gestión descentralizada, practicada democráticamente,

que alcanza resultados de manera equitativa; para poder alcanzar este objetivo se hace necesario un esquema participativo en la organización, factor que no será posible si es que no existe un clima institucional adecuado, pues no se trabajará de manera conjunta (Consejo Nacional de Educación, 2007).

En la región Huánuco se ratificó esta preocupación por el Clima institucional que proponen en el Proyecto Educativo Regional al 2021 como parte de su propuesta de gestión, que los integrantes de la comunidad educativa deben de realizar los esfuerzos necesarios para propiciar un clima institucional favorable que haga posible el alcance tanto de los fines como también de los objetivos institucionales, brindando facilidades para la interacción democrática de los diferentes actores, teniendo como marco el respeto por el principio de autoridad (Dirección Regional de Educación Huánuco, 2009).

A nivel de las instituciones educativas de la provincia de Huánuco, pese a la importancia que se les da en los diferentes estamentos, el clima institucional no es del todo adecuado, pues existe una variedad de conflictos entre los integrantes de la comunidad educativa: conflictos entre docentes, entre padres de familia y docentes, entre directivos y docentes, entre padres de familia y directivos, entre estudiantes y docentes, entre otros. Los cuales dificultan el trabajo conjunto de los integrantes de la comunidad educativa y en consecuencia dificultan el logro de los objetivos institucionales.

Por ello la Dirección Regional de Educación Huánuco (2017) en su análisis de la problemática regional identifica como factor problemático, la ruptura de relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa que llegan a crear un clima adverso a la institución, por lo tanto, nocivo para el logro de los objetivos fundamentales.

Se han realizado muchas investigaciones científicas respecto a la importancia del clima institucional, además de ello se ha llegado a demostrar que el clima organizacional afecta a la satisfacción laboral de los

trabajadores (Toro, 2010). Al ser la satisfacción laboral un factor primordial para que un trabajador pretenda continuar en un trabajo, reduzca la tasa de accidentes laborales y la razón para la aparición de conductas productivas, se hace necesario que todo directivo deba de realizar los esfuerzos necesarios para que sus trabajadores se encuentren altamente satisfechos.

Un importante grupo de maestros peruanos se encuentran bastante insatisfechos con el trabajo que realizan, tal es así, que durante el año académico 2017 llevaron a cabo una huelga nacional de maestros que se alargó en algunas regiones a 3 meses, dicha protesta puso en riesgo la educación de los niños y niñas que estudian en las instituciones educativas del sector público (Perú21, 2017).

En las instituciones educativas de la provincia de Leoncio Prado, pese a encontrarse en la región selvática del Perú, en la que reina un clima atmosférico agradable, no todos los maestros se encuentran satisfechos con el puesto que ocupan en la organización como tampoco de las responsabilidades propias del cargo que ocupa y mucho menos con los beneficios económicos percibidos, pues consideran que el esfuerzo que realizan en beneficio de los estudiantes más pobres del Perú no es reconocido por las autoridades e integrantes de la comunidad educativa.

Teniendo en consideración que luego de una observación pormenorizada, se detectó que el clima institucional no es del todo pertinente así como también que al menos en apariencia existe una elevada insatisfacción, se sospecha de una aparente relación entre estas dos variables, sospecha que se espera confirmar como parte de los resultados de la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

Para poder realizar un adecuado trabajo de investigación se realizó una revisión detallada de una gran cantidad de investigaciones previas relacionadas con las variables de investigación, dentro de las que destacan las siguientes.

A nivel internacional

Paz y Marín (2014) elaboraron un trabajo de investigación con el cual pretenden alcanzar el grado académico de magíster en el que propusieron como objetivo lograr la determinación de los procesos de intervención del clima organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales; para ello consideró como población a los 84 empleados de la IPS UAM, siendo la muestra la misma cantidad de integrantes de la población; luego de un detallado trabajo, las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión: el clima organizacional percibido en el IPS-UAM es poco satisfactorio a nivel de las cuatro dimensiones que la componen; de todas las dimensiones es el liderazgo el que alcanzó el mejor nivel; la motivación es el factor que mayor influencia negativa tiene en el clima institucional, la reciprocidad es un factor que disminuye el nivel del clima institucional.

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.

Fuentes (2012) elaboró un trabajo de investigación con la finalidad de optar el grado de maestro, para ello seleccionó una muestra de veinte trabajadores de Recursos Humanos del Centro Regional de Justicia de Qutzatenango, aplicando una investigación de diseño descriptivo simple, luego de una meticulosa investigación, el investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se logró establecer la no existencia de influencia de satisfacción laboral y productividad; pues de la totalidad de integrantes de la muestra el 71% afirma encontrarse satisfecho con las labores que

realizan al interior de la organización a la que pertenecen. También se logró comprobar que existen factores que tienen influencia en la satisfacción de los trabajadores dentro de los más destacados destacan la estabilidad laboral, el placer por el trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo y la antigüedad en el trabajo.

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 esta 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.

Ventura (2012) desarrolló una investigación teniendo como fin la obtención del grado académico de Magíster, para ello aplicó una investigación de corte empírico, cualitativo e interpretativo, luego de un detallado trabajo de investigación la investigadora llegó a la siguiente conclusión: La percepción

que tienen los trabajadores y trabajadoras respecto a la satisfacción laboral al interior de las instituciones educativas, al principio son estimuladas de manera intrínseca debido al nuevo puesto que llegan a asumir; estas están marcadas por la responsabilidad, el conjunto de retos, su seguridad y su autorespeto; a medida que van asentándose en el cargo se llega a identificar una serie de indicios que denotan insatisfacción debido a la falta de reconocimiento social así como cierta percepción de maltrato por parte de las unidades intermedias; el factor que mayor insatisfacción genera a los directivos con aula a cargo es la imposibilidad de poder dedicarse de manera exclusiva a cualquiera de los dos factores, como son el dictado de clase o la dirección de la institución.

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 relaciones interpersonales no solo en el ámbito laboral sino en la vida misma.

Vásquez (2015) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de doctor, que tuvo como objetivo principal determinar la influencia del Programa de clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa integrada de Carhuapata - Huamalíes 2014, para lograr dicho objetivo aplicó una investigación experimental con diseño cuasiexperimental, utilizó como muestra a 60 estudiantes y 24 docentes, luego de una detallada investigación llegó a la siguiente conclusión: Se

determinó que el Programa de clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la institución educativa integrada de Carhuapata - Huamalíes 2014, pues así lo demuestra la prueba t de student, cuyo resultado del t-obtenido=2879 superior al t-critico=1,684 lo que nos sirve para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Azado, Cabello y Tito (2012) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado académico de magister, en el mencionado trabajo se propuso como objetivo identificar la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones del nivel secundario del área urbana del distrito de Amarilis; como población se seleccionó a los docentes y directivos de las 6 instituciones educativas más grandes del distrito de Amarilis que está compuesta por 10 directivos, 04 jerárquicos y 146 docentes; mientras que la muestra se compuso por 107 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, luego de un detallado trabajo las investigadoras llegaron a las siguiente conclusión: Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Secundario del Área Urbana del distrito de Amarilis, en un nivel positivo medio cuyo coeficiente de correlación $r=0,316$ resultados estadísticos que han sido calculados usando la prueba de correlación de hipótesis de Pearson.

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.

Alvarado (2003) afirma que el clima organizacional: Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable, de aceptación o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización. Bajo esta definición el nivel de aceptación o rechazo del ambiente laboral en una empresa u organización depende básicamente del clima institucional que se desarrolle en el ámbito laboral.

Goncalves (1999) por su parte 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 e 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. Tipos de clima institucional

De acuerdo con Likert (1967) existen dos tipos de clima institucional que pueden desarrollarse en la institución, estos dependen de una conjunción de factores y elementos que tienen que coincidir y actuar de manera conjunta, y a su vez también incluyen variaciones del mismo, los cuales se pasa a detallar:

- Clima autoritario, dentro del clima de tipo autoritario se pueden distinguir dos variantes de la misma, siendo estas las siguientes:
 - Autoritario explotador. Bajo la definición expresada por el autor, este tipo de clima institucional expone las siguientes características:
 - El personal que dirige la institución no confía en los trabajadores de la misma. Por ello fundamenta sus acciones en supervisiones constantes y celo profesional.
 - Se percibe una sensación de temor por parte de los trabajadores hacía los jefes y directivos. Debido a la poca comunicación que existe entre estos.
 - Existe muy poca interacción entre los jefes y los trabajadores operativos, la mayor parte de estas se expresan por medio de órdenes. Los jefes tienen la creencia que el tener cercanía con los trabajadores generará un exceso de confianza lo que a la larga puede resultar en pérdida de autoridad.
 - La mayoría y casi la totalidad de las decisiones son tomadas por el personal directivo de la institución, siendo estos los únicos que llegan a determinar las metas institucionales, así como la manera de lograrlas.

- El ambiente que se percibe al interior de la organización suele ser de represión, con muy poca apertura a ideas nuevas y muy poco favorecedor para el crecimiento.
 - Muy pocas veces se logra reconocer el esfuerzo y dedicación de los trabajadores. Pese a la realización de un trabajo realizado con eficacia y eficiencia.
 - Casi siempre se percibe bastante informalidad y falta de organización, situaciones que difieren y mucho de los objetivos que busca alcanzar la organización.
- Autoritarismo paternalista. A diferencia del tipo de clima anterior, esta tipología de clima institucional cuenta con las siguientes características:
- Existe cierto grado de confianza entre el personal directivo y los trabajadores de la institución.
 - Fundamentan la motivación a los trabajadores en premios y castigos. Los cuales ejercen de acuerdo a la productividad y esfuerzo que demuestra cada trabajador.
 - Los directivos fundamentan su trato al personal en las necesidades sociales que estos tienen; para ello ofrecen la menos en percepción, la existencia de un ambiente estable y estructurado.
 - Gran parte de las decisiones se toman por el personal directivo de la institución, dejando las decisiones de menor relevancia a los trabajadores, (sobre todo las decisiones operativas).
 - Los directivos exhiben una actitud protectora hacia sus empleados, pero no demuestran una confianza absoluta hacia ellos, muy similar a las relaciones entre padres e hijos.

- En cuanto a la organización, no se percibe el mismo nivel de informalidad que el expuesto en el clima autoritario explotador, lo cual se acerca un tanto más a los objetivos de la organización, pese a ello, aún se percibe un ambiente cerrado a la innovación y poco favorable para el desarrollo laboral de los trabajadores.
- Clima de tipo participativo, según Likert (1967) este tipo de clima se subdivide en otros dos tipos, los cuales mantienen sus propias características, siendo estas las siguientes:
 - Participativo consultivo, de acuerdo con el autor previamente citado, este tipo de clima guarda las siguientes características:
 - El personal directivo exhibe un alto nivel de confianza para con sus trabajadores a cargo. Hecho que demuestran en la delegación de funciones y responsabilidades.
 - La interacción entre trabajadores y empleados disfruta de una gran fluidez. Factor que demuestran en una mayor cantidad de actividades que realizan de manera conjunta.
 - Los objetivos estratégicos aún son determinados por los directivos de la organización, pese a ello, de acuerdo al nivel o cargo que tienen en la organización, los colaboradores de la institución tienen libertad para tomar y ejecutar sus acciones y actividades.
 - Participación grupal. Quizá para muchos estudiosos, este sea el tipo de clima ideal para un adecuado desenvolvimiento de los trabajadores al interior de la organización, básicamente conserva las siguientes características:
 - El personal directivo demuestra plena confianza en sus colaboradores, hecho que pone en práctica en un trabajo en equipo real.

- La toma de decisiones llega a afectar las interacciones que se realizan en la totalidad de niveles de la institución, por ello de preferencia se toman de manera conjunta.
- El principal factor motivante para los trabajadores es la participación, pues el factor que se tiene en cuenta es el rendimiento al interior de la organización.
- Existen relaciones de amistad y compañerismo entre el personal directivo y los trabajadores de todos los niveles, compartiendo la totalidad de responsabilidades propias del área en el cual se desenvuelven o de la organización en la que trabajan.

1.3.1.3. Componentes del clima institucional

De acuerdo con 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

Existen muchos investigadores que han intentado medir el clima institucional dos investigadores que se destacaron en el intento fueron Pritchard y Karasick quienes citados por Dessler (1993) desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuvo compuesto por once 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 que manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos. Este factor por lo general tiende a deteriorar el clima institucional, pues su aplicación en exceso, da la sensación a los trabajadores de que sus aportes no sirven de mucho.
- Apoyo, este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas. Para ello se tiene

que contar con directivos con una cultura de apoyo al personal y con una calificación profesional y técnica pertinente.

Para criterios de medición de la variable clima institucional se seleccionó las dimensiones autonomía, cooperación, apoyo y motivación por ser los factores que mayor incidencia y repercusión tienen en las instituciones educativas de la región.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición de satisfacción laboral

Existe una gran cantidad de investigadores que han intentado definir la satisfacción laboral, entre ellos tenemos a los siguientes: Maldonado (1995 citado por Millan y Lobaton, 2017) afirma que es un proceso emocional que se logra reflejar en la respuesta de afecto ante el conjunto de aspectos que se relacionan con el trabajo que realizan. Bajo esta definición la satisfacción laboral es un conjunto de pasos emocionales que los trabajadores desarrollan en relación al conjunto de funciones que realizan como parte de sus responsabilidades laborales.

Robbins (1999) afirma que “si la fuerza laboral se encuentra satisfecha se tendrá una mayor productividad, puesto que cuando esto ocurra se tendrá un menor cantidad de variaciones causadas por faltas al trabajo, como también, se reducirán los costos por conceptos de seguros de vida y gastos médicos”.

Teniendo en cuenta esta idea, es necesario que todas las organizaciones 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.

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.

Esta conceptualización de la satisfacción laboral fue analizada 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 en consideración la cantidad de definiciones y teniendo en consideración los objetivos del presente trabajo, se trabajará a lo largo de la presente investigación con la definición propuesta por Maldonado (1995 citado por Millan y Lobaton, 2017).

1.3.2.2. Teorías respecto a satisfacción laboral

Existen muchas teorías relacionadas a la satisfacción laboral, dentro de las más destacadas podemos mencionar a la teoría de las características de la función, la teoría de los dos factores, la teoría de ajustes en el trabajo, la teoría de actividades situacionales y la teoría de la satisfacción de facetas.

- La teoría de bifactorial de acuerdo con Herzberg (1959, citado por Robbins, 1999) afirma que existen dos factores que producen satisfacción o ausencia de la misma en el ámbito laboral. El primero son los factores de contenido y el segundo son los factores de contexto. En el caso de los factores de contenido, cuanto mayor presencia tengan implica satisfacción en el trabajador y cuanto menor sea su existencia producirá indiferencia. Respecto a los factores de contexto su presencia produce indiferencia y su ausencia insatisfacción.
- La teoría de las características de la función, respecto a esta teoría Hackman y Oldman (1980, citado por Ollarves, 2006) afirman que la satisfacción laboral se encuentra fuertemente relacionada a las

características del trabajo que el individuo tiene que realizar. Teniendo en cuenta estas afirmaciones, los investigadores exponen una serie de fundamentos que confirman la posibilidad de lograr conformar una organización ideal de trabajo, por intermedio de una variedad de aptitudes tales como la identidad con la organización, la autonomía en las funciones que realiza y el significado de las tareas.

- Teoría del ajuste en el trabajo, esta teoría fue desarrollada por Dawis y Lofquist(1984, citados por Cavalcante, 2004), básicamente propone que cada persona busca desarrollar y mantener una correspondencia entre su desempeño y el ambiente laboral que percibe. Pero este no es un proceso aislado, pues el mantener esta correspondencia implica un proceso permanente y en constante movimiento, siendo la razón por la que se denomina teoría del ajuste en el trabajo

1.3.2.3. Factores de la satisfacción laboral

Hellriegel, Slocum y Woodman (2005) afirman que 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 dese permanecer en el, como también desee realizar su mejor esfuerzo, con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente establecidos.

1.3.2.4. 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 una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?

Problemas específicos:

PE1. ¿Cuál es la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación existente entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?

PE3. ¿Cuál es la relación existente entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?

PE4. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

Conveniencia: La ejecución del presente trabajo nos permitirá conocer los niveles del clima institucional y de satisfacción laboral en una institución educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Leoncio Prado, información de vital importancia para la toma de decisiones tanto de directivos de instituciones educativas de la provincia como también de los directivos de las Unidades de Gestión Educativa Local. Posteriormente a la identificación de los niveles, también se realizará la determinación de la existencia de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, como también del nivel de correlación existente entre estos dos importantes constructos en una institución educativa de la UGEL Huánuco.

Relevancia social: La mayor importancia de la ejecución del presente trabajo es que al identificar el nivel del clima institucional como de satisfacción laboral, es posible la generalización de dichos resultados y así tener una idea general del clima institucional en las diferentes instituciones educativas de la provincia. Por medio de la explicación detallada del marco teórico se explica la importancia de los dos factores para el logro de los objetivos institucionales.

Utilidad práctica: El presente trabajo aporta con resultados estadística y científicamente probados, los mismos que pueden ser de utilidad a la hora de la aplicación de una investigación experimental respecto a influencia del clima institucional en la satisfacción laboral. También aporta resultados descriptivos de cada una de las variables clima institucional y satisfacción laboral.

1.6. Hipótesis de investigación

Hipótesis general:

Hi: La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Ho: La relación no es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Específicos:

HE1. La relación es significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

HE2. La relación es significativa entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

HE3. La relación es significativa entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

HE4. La relación es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

1.7. Objetivos de investigación

Objetivo general:

Determinar la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Objetivos específicos:

- OE1. Identificar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.
- OE2. Establecer la relación entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.
- OE3. Identificar la relación entre el apoyo y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.
- OE4. Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

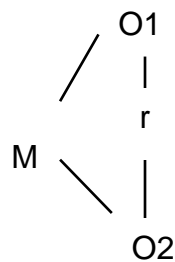
Teniendo en consideración el objetivo del presente trabajo de investigación, es necesaria la aplicación de un diseño de investigación destinado a lograr dicho objetivo, en el afán de lograrlo se prosiguió de la siguiente manera:

De los dos diseños básicos de investigación (experimental y no experimental) se optó por el diseño no experimental, dicha decisión se fundamenta en que no se manipuló de manera deliberada ninguna de las variables de investigación, 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 para el correspondiente procesamiento, se optó por la investigación transversal, pues, únicamente se recolectó la información para la investigación en un solo momento.

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

Esquema:



Donde:

M = Es la muestra

O₁ = Clima Institucional.

O₂ = Satisfacción laboral.

R = Relación entre variables

2.2. Variables Operacionalización

V₁: Clima organizacional

V₂: Satisfacción laboral

Cuadro N° 01

Operacionalización de la variable clima institucional.

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
"Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable, de aceptación o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización." (Alvarado, 2003)	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	Responsabilidad con el trabajo	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
			Compromiso laboral	
		Cooperación	Nivel de colaboración	Técnica Entrevista Instrumento Ficha de Entrevista
			Apoyos materiales y humanos.	
Apoyo	Tipo de apoyo de la alta dirección a los empleados			
Motivación	Aspectos motivacionales de la organización			

Cuadro N° 02

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es un proceso emocional que se logra reflejar en la respuesta de afecto ante el conjunto de aspectos que se relacionan con el trabajo que realizan. (Maldonado, 1995)	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"> ▪ Tarea. ▪ Realización 	Ordinal
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribución física ▪ Horario 	
		Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Relación laboral 	
		Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salario ▪ Beneficios 	

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° 32493 del centro poblado de Pendencia, distrito Daniel Alomía Robles de la Unidad de Gestión Educativa Local Leoncio Prado 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°
32493 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LEONCIO
PRADO DURANTE EL AÑO 2018.**

Cargo	Cantidad
Personal directivo	1
Docentes del nivel inicial	2
Docentes del nivel primario	6
Docentes del nivel secundario	6
Total	15

Fuente: CAP de la Institución educativa N° 32493.

Elaboración: El investigador

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

Como parte del desarrollo del presente trabajo de investigación se empleó un conjunto de técnicas e instrumentos de recolección de datos, dentro de ellas podemos mencionar a las siguientes:

Técnicas

- Técnica de Encuesta. Esta técnica a decir de Abanto (2016) tiene como finalidad la indagación de la opinión que tienen los integrantes de un sector o agrupación de la población (muestra) sobre determinado

problema o variable. Esta técnica se utilizó para conocer el nivel de clima institucional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa de 32493 de Pendencia, distrito de Daniel Alomía Robles, provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco.

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 de 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 = 0.821.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos		10	100
		0	0
		10	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.821	20

Validación del instrumento de medición de la variable clima institucional

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	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 Posgrado 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 esta en la actualidad.

BAREMO DE LA VARIABLE (X) CLIMA INSTITUCIONAL		
[20 – 36]		Muy baja
[37 – 52]		Baja
[53 – 68]		Media
[69 – 84]		Alta
[85 – 100]		Muy alta
DIMENSIONES		
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 = 0.749.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.749	27

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

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	Total
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.

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (Y) SATISFACCIÓN LABORAL		
47 o menos	Altamente insatisfecho	
75 – 88	Parcialmente insatisfecho	
89 – 102	Regular	
103 – 116	Parcialmente satisfecho	
117 o más	Altamente satisfecho	
DIMENSIONES		
D ₁ . 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 ₂ . 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 ₃ . Reconocimiento personal	11 o menos	Altamente insatisfecho
	12 – 17	Parcialmente insatisfecho
	18 – 19	Regular
	20 – 23	Parcialmente satisfecho
	24 o más	Altamente satisfecho
D ₄ . 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° 32493 del centro poblado de Pendencia, distrito de Daniel Alomía Robles y provincia de Leoncio Prado, 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 las investigadoras, 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° 32493 del Centro Poblado de Pendencia, distrito de Daniel Alomía Robles, provincia de Leoncio Prado.
- 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 educativa evaluada.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Tabla N° 2

Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

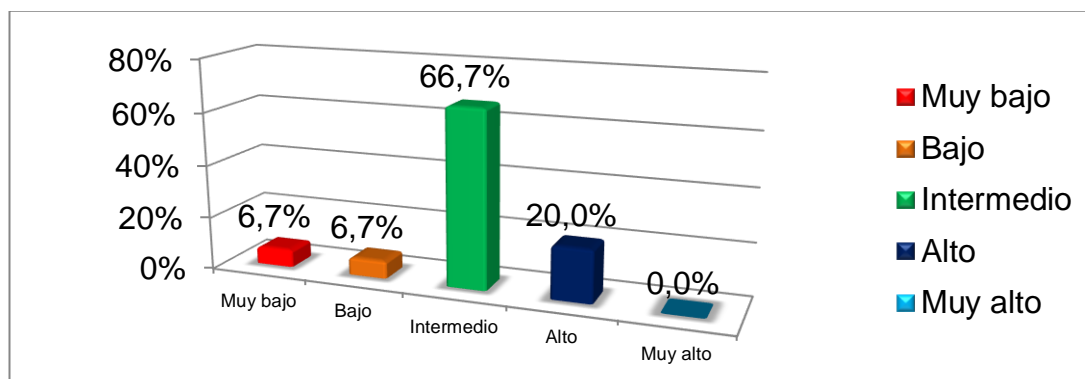
Nivel de la dimensión autonomía		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	6.7%
Baja	[10 – 13]	1	6.7%
Media	[14 – 17]	10	66.7%
Alta	[18 – 21]	3	20.0%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 1

Nivel de autonomía en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 6.7% de los docentes declara que el nivel de autonomía recibida es muy bajo, otro 6.7% de los encuestados considera que la autonomía recibida tiene un bajo nivel, el 66.7% considera que la autonomía alcanzó un nivel intermedio, el 20% de los docentes consideran que la autonomía tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia expresa que el nivel de autonomía alcanzó un nivel muy alto.

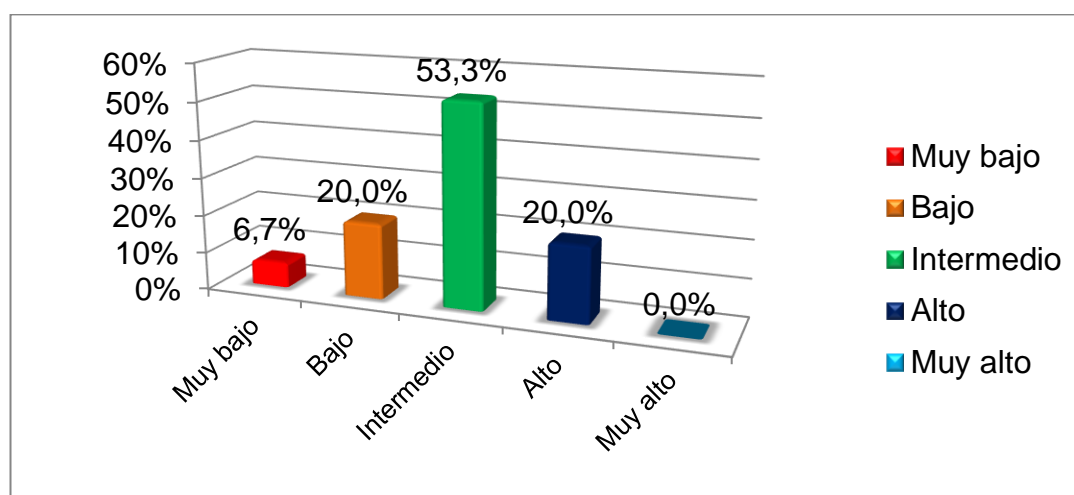
Tabla N° 3
Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32493 de
Pendencia, 2018.

Nivel de la dimensión cooperación		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	6.7%
Baja	[10 – 13]	3	20.0%
Media	[14 – 17]	8	53.3%
Alta	[18 – 21]	3	20.0%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 2
Nivel de cooperación en la Institución Educativa N° 32493 de
Pendencia, 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 6.7% de los trabajadores declara que el nivel de cooperación en la I.E. es muy bajo, un 20% de los encuestados considera que la cooperación tiene un bajo nivel, el 53.3% considera que la cooperación alcanzó un nivel intermedio, el 20% de los trabajadores consideran que la cooperación tiene un alto nivel y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia expresa que el nivel de cooperación alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 4

Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

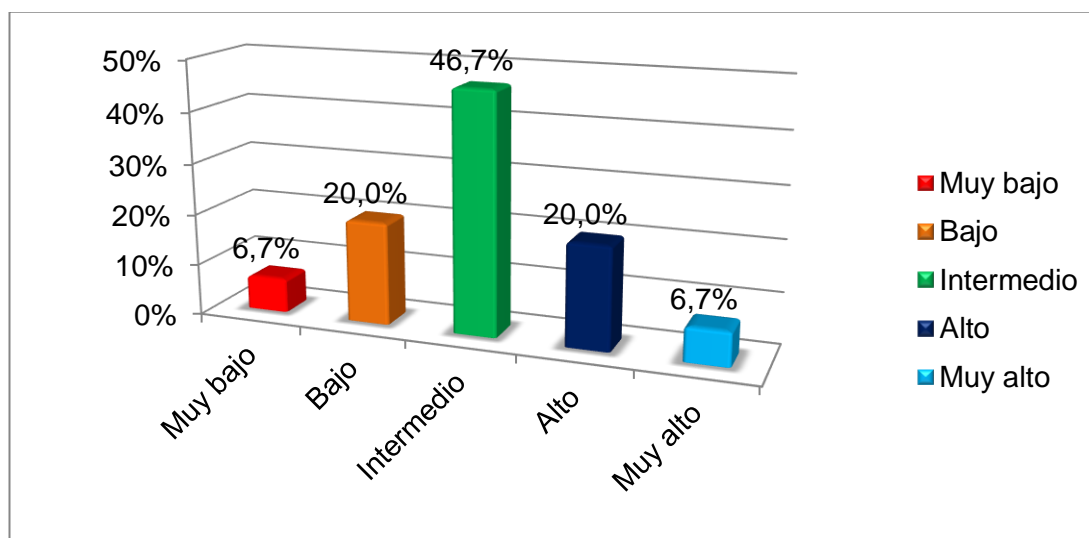
Nivel de la dimensión apoyo		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	6.7%
Baja	[10 – 13]	3	20.0%
Media	[14 – 17]	7	46.7%
Alta	[18 – 21]	3	20.0%
Muy alta	[22 – 25]	1	6.7%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 3

Nivel de apoyo en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 6.7% de los trabajadores declara que el nivel de apoyo en la I.E. es muy bajo, un 20% de los encuestados considera que el apoyo recibido tiene un nivel bajo, el 46.7% considera que el apoyo alcanzó un nivel intermedio, el 20% de los trabajadores consideran que el apoyo tiene un alto nivel y tan solo el 6.7% de los docentes de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia expresa que el nivel de apoyo alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 5

Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

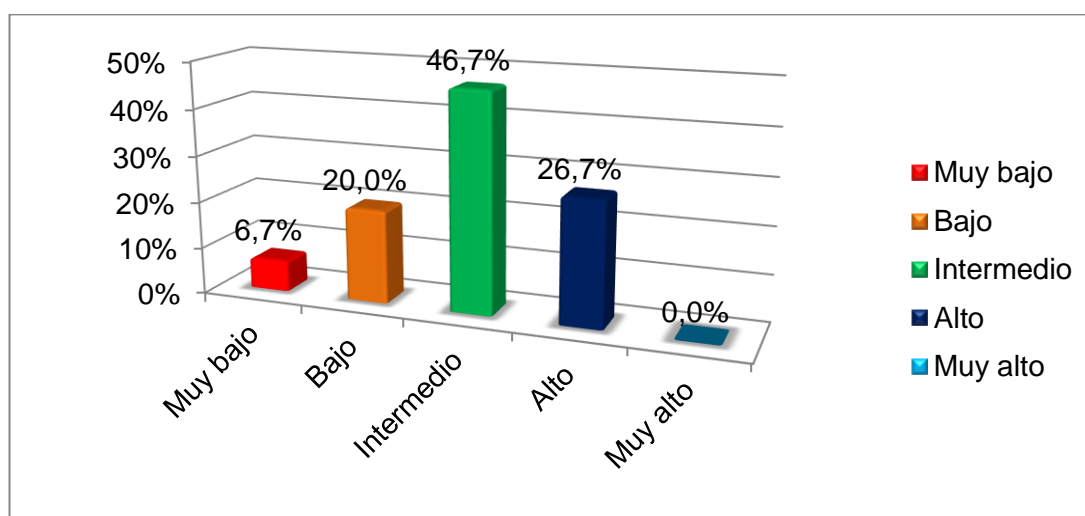
Nivel de la dimensión motivación		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[5 – 9]	1	6.7%
Baja	[10 – 13]	3	20.0%
Media	[14 – 17]	7	46.7%
Alta	[18 – 21]	4	26.7%
Muy alta	[22 – 25]	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 4

Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 6.7% de los trabajadores declara que el nivel de motivación en la I.E. es muy bajo, un 20% de los encuestados considera que la motivación recibida tiene un nivel bajo, el 46.7% considera que la motivación alcanzó un nivel intermedio, el 26.7% de los trabajadores consideran que la motivación tiene un alto nivel y ninguno de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia expresa que el nivel de motivación alcanzó un nivel muy alto.

Tabla N° 6

Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

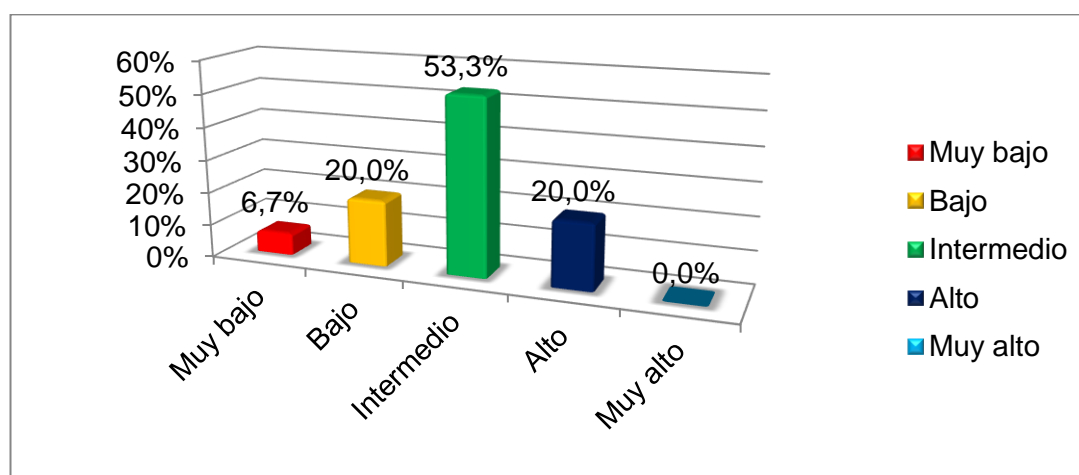
Nivel del clima institucional		Docentes	
		fi	hi%
Muy baja	[20 – 36]	1	6.7%
Baja	[37 – 52]	3	20.0%
Media	[53 – 68]	8	53.3%
Alta	[69 – 84]	3	20.0%
Muy alta	[85 – 100]	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 5

Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.



Fuente: Tabla N° 6.

Elaboración: La investigadora.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de clima institucional, se encontró que el 6.7% de los docentes declara que el nivel del clima institucional en la I.E. es muy bajo, un 20% de los encuestados considera que clima institucional tiene un nivel bajo, el 53.3% considera que el clima institucional alcanzó un nivel intermedio, el 20% de los trabajadores consideran que el clima institucional tiene un alto nivel y ninguno de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia 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° 32493 de Pendencia, 2018.

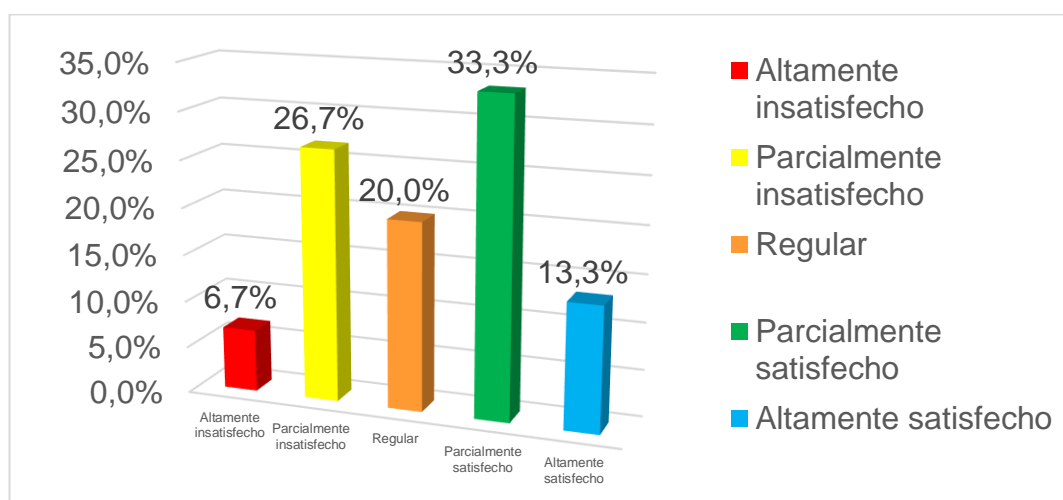
Nivel de la dimensión satisfacción por la tarea		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	23 o menos	1	6.7%
Parcialmente insatisfecho	24 – 27	4	26.7%
Regular	28 – 32	3	20.0%
Parcialmente satisfecho	33 – 36	5	33.3%
Altamente satisfecho	37 o más	2	13.3%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 6

Nivel de satisfacción por la tarea en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 6.7% de los trabajadores se encuentra altamente insatisfecho, un 26.7% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho, el 20% se encuentra parcialmente satisfecho respecto a su satisfacción por la tarea, el 33.3% de los trabajadores están parcialmente satisfechos y el 13.3% de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de

Pendencia 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° 32493 de Pendencia, 2018.

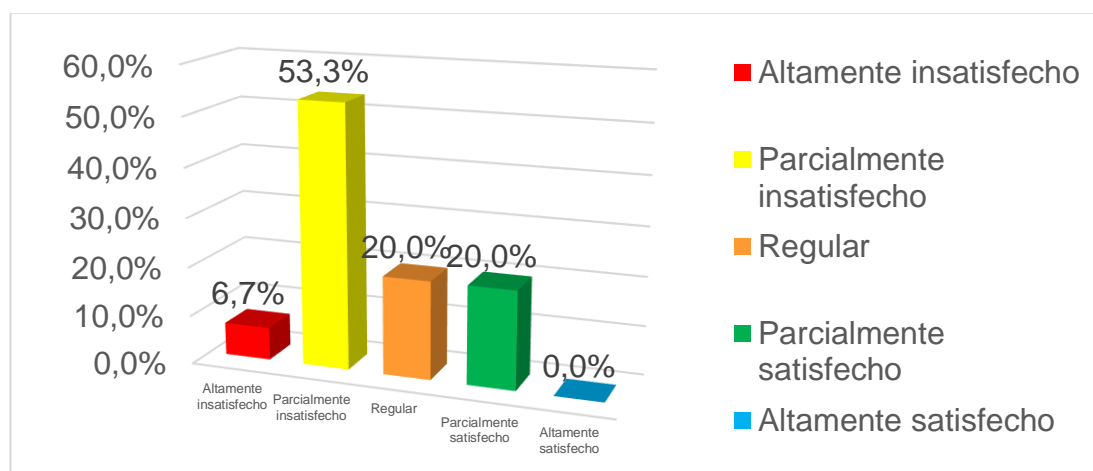
Nivel de la dimensión condiciones de trabajo		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	19 o menos	1	6.7%
Parcialmente insatisfecho	20 – 26	8	53.3%
Regular	27 – 34	3	20.0%
Parcialmente satisfecho	35 – 40	3	20.0%
Altamente satisfecho	41 o más	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 7

Nivel de condiciones de trabajo en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 6.7% de los trabajadores se encuentra altamente insatisfecho con las condiciones de trabajo en la I.E., un 53.3% se encuentra parcialmente insatisfecho con las condiciones de trabajo, el 20% tiene una satisfacción regular con las condiciones de trabajo, otro 20% de los trabajadores se encuentran

parcialmente satisfechos con las condiciones de trabajo y ninguno de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia expresa estar altamente satisfecho con las condiciones de trabajo.

Tabla N° 9

Nivel de reconocimiento personal en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

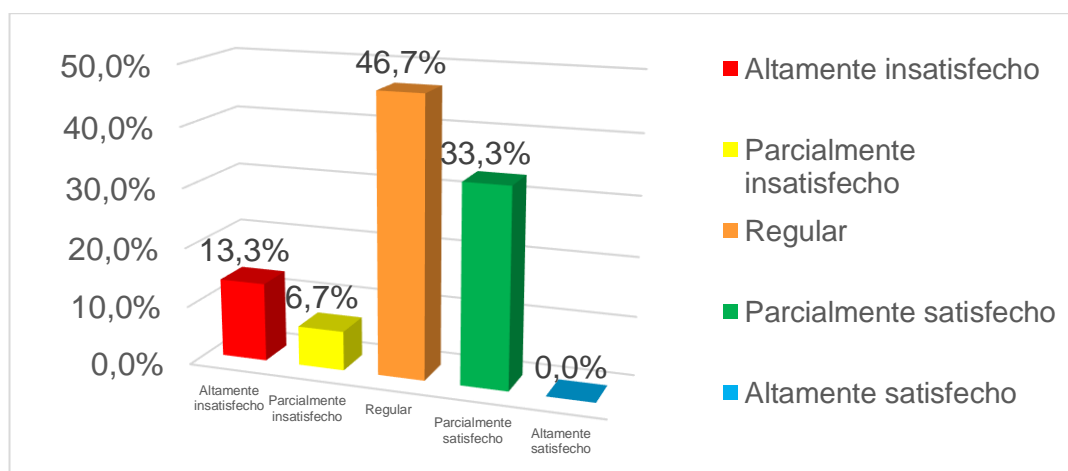
Nivel de la dimensión reconocimiento personal		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	11 o menos	2	13.3%
Parcialmente insatisfecho	12 – 17	1	6.7%
Regular	18 – 19	10	46.7%
Parcialmente satisfecho	20 – 23	2	33.3%
Altamente satisfecho	24 o más	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 8

Nivel de reconocimiento personal en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 13.3% de los trabajadores se encuentra altamente insatisfecho con el reconocimiento personal, un 6.7% de los encuestados se encuentra parcialmente

insatisfecho con el reconocimiento personal, el 46.7% tiene una regular satisfacción con el reconocimiento personal, un 33.3% de los trabajadores se encuentra parcialmente satisfecho con el reconocimiento personal y ninguno de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia se encuentra altamente satisfecho con el reconocimiento personal.

Tabla N° 10

Nivel de beneficios económicos en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

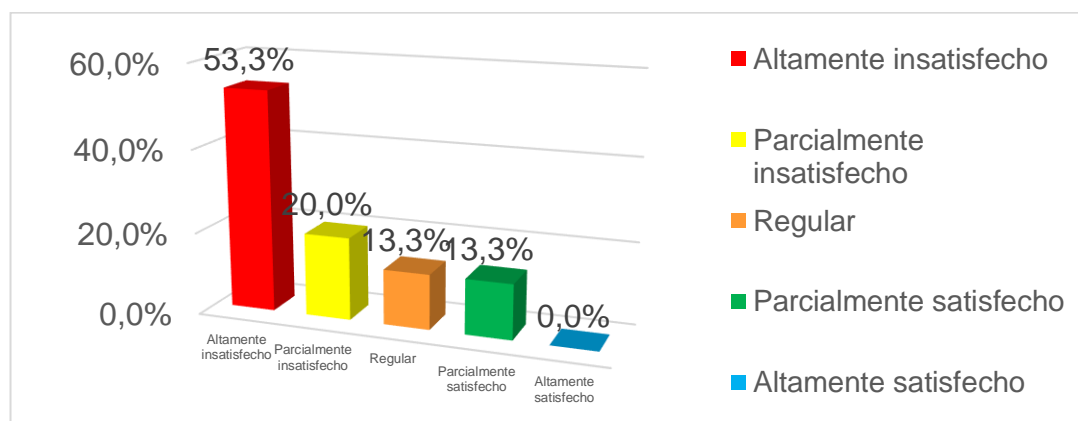
Nivel de la dimensión beneficios económicos		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	7 o menos	9	53.3%
Parcialmente insatisfecho	8 – 10	5	20.0%
Regular	11 – 15	0	13.3%
Parcialmente satisfecho	16 – 19	1	13.3%
Altamente satisfecho	20 o más	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 9

Nivel de beneficios económicos en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 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 53.3% de los trabajadores se encuentra altamente insatisfecho con los beneficios

económicos, un 20% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho con los beneficios económicos, el 13.3 de los docentes tiene una regular satisfacción con los beneficios económicos, otro 13.3% de los trabajadores se encuentra parcialmente satisfecho con los beneficios económicos y ninguno de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia se encuentra altamente satisfecho con los beneficios económicos.

Tabla N° 11

Nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.

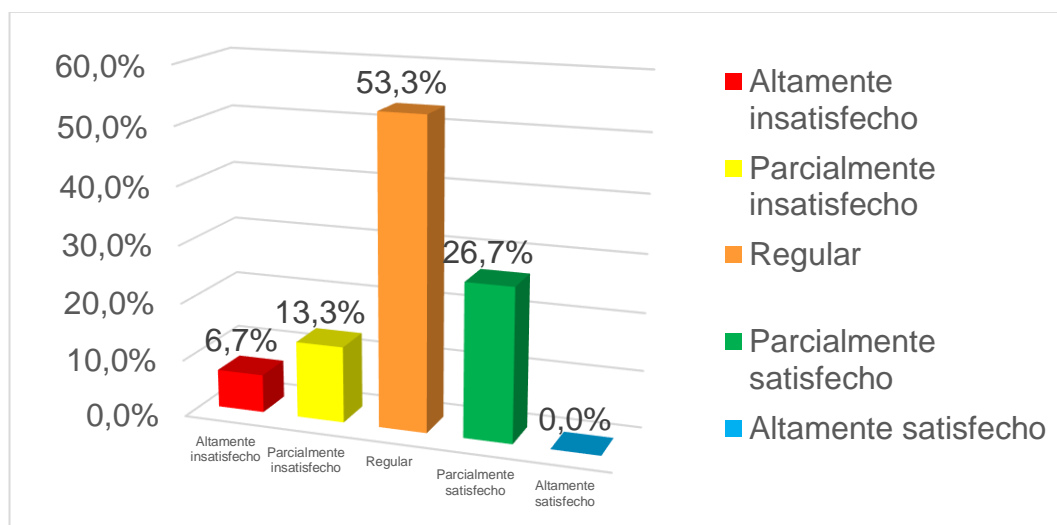
Nivel de satisfacción laboral		Docentes	
		fi	hi%
Altamente insatisfecho	47 o menos	1	6.7%
Parcialmente insatisfecho	75 – 88	2	13.3%
Regular	89 – 102	8	53.3%
Parcialmente satisfecho	103 – 116	4	26.7%
Altamente satisfecho	117 o más	0	0.0%
Total		15	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 10

Nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32493 de Pendencia, 2018.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: La investigadora.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de satisfacción laboral, se encontró que el 6.7% de los docentes se encuentra altamente insatisfecho con el trabajo que realiza en la I.E., un 13.3% de los encuestados se encuentra parcialmente insatisfecho con su trabajo, el 53.3% de los encuestados tiene una regular satisfacción, un 26.7% de los docentes se encuentra parcialmente satisfecho con su trabajo en la I.E. y ninguno de los docentes de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia 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 una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Hi: La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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

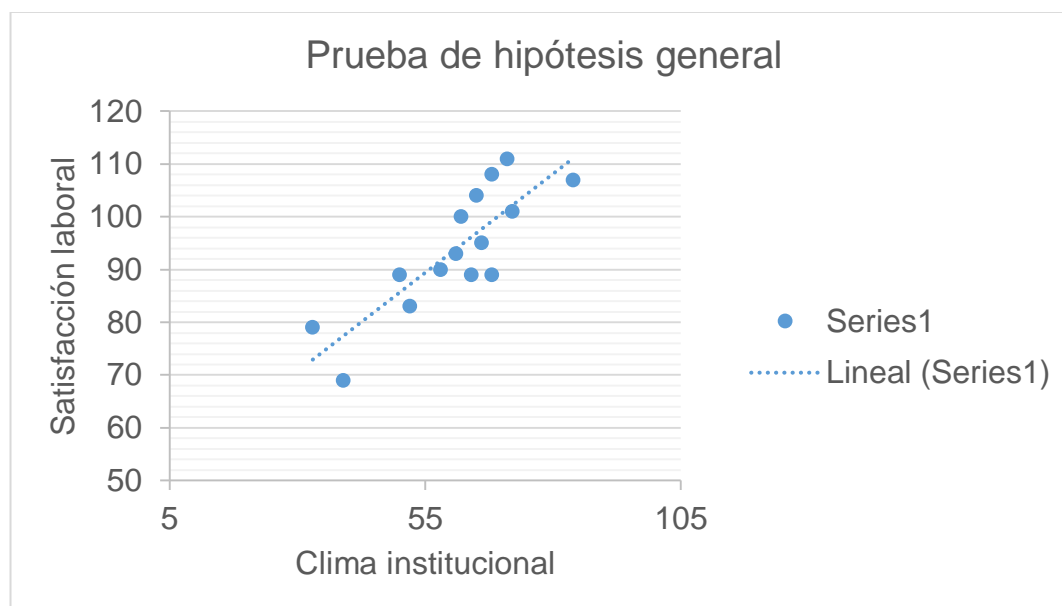
		Clima institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,585*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (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= 0.022

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.022 \Rightarrow$ 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 $p\text{-valor}= 0.022$ 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 una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación= $0,585$ nos permite afirmar que existe una correlación positiva media 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 autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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

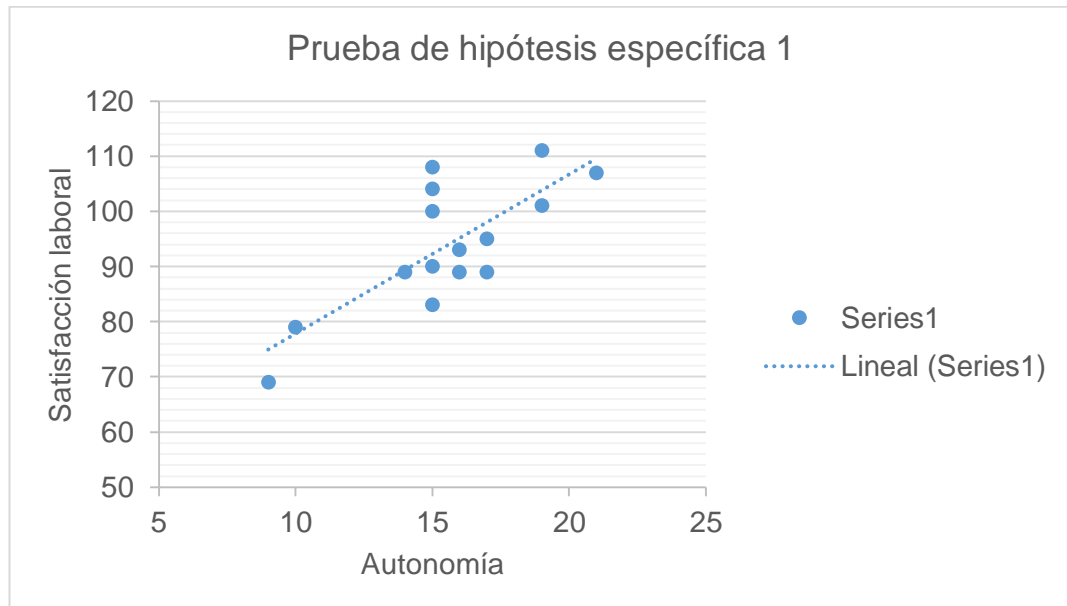
		Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,609*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (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= 0.016

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ 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 $p\text{-valor}= 0.016$ 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 autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”.

El valor del coeficientes de correlación= $0,609$ nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable 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 cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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)	,851**
		N	15
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,851**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	15

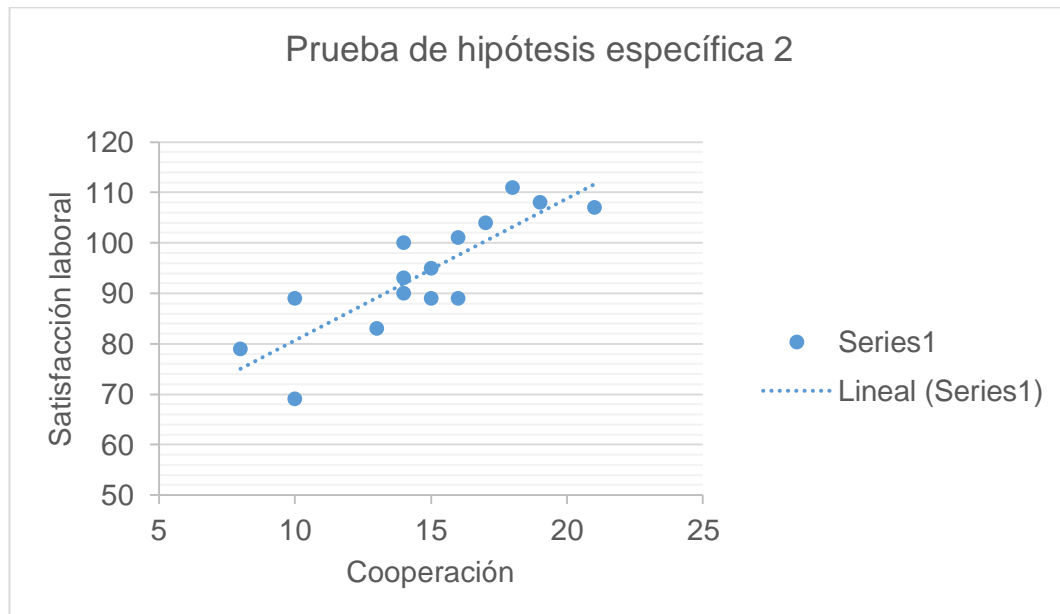
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

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= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ 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 cooperación y la satisfacción laboral, se obtuvo el $p\text{-valor}= 0.000$ 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 cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”.

El valor del coeficientes de correlación= $0,851$ nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte 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 el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Hi: La relación es significativa entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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)	.
		N	15
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,629*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	15

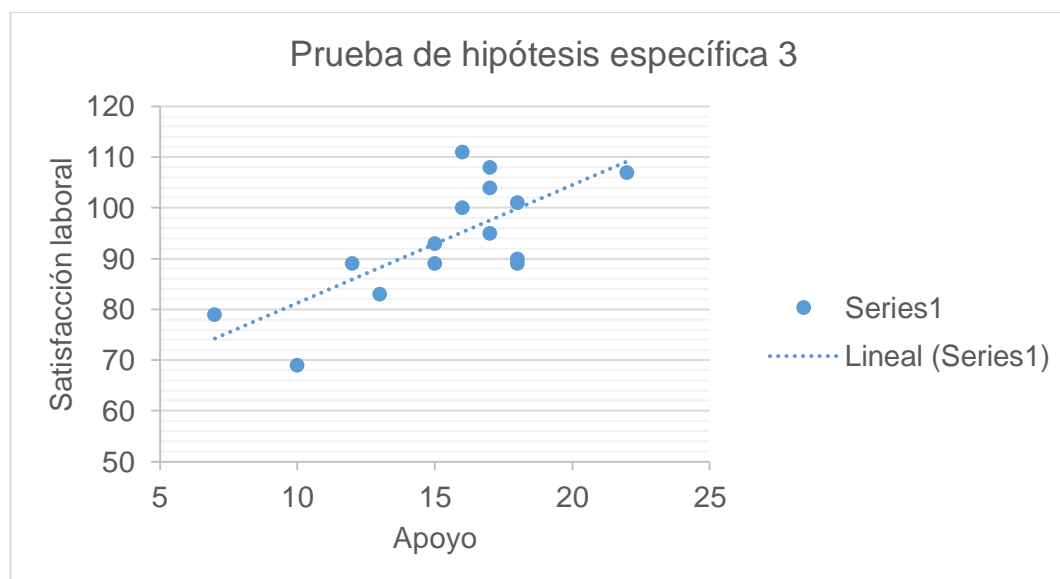
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

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= 0.012

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.012 \Rightarrow$ 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 $p\text{-valor}= 0.012$ 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 apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”.

El valor del coeficientes de correlación= $0,629$ 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 motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

Hi: La relación es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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)	,704**
		N	15
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,704**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003

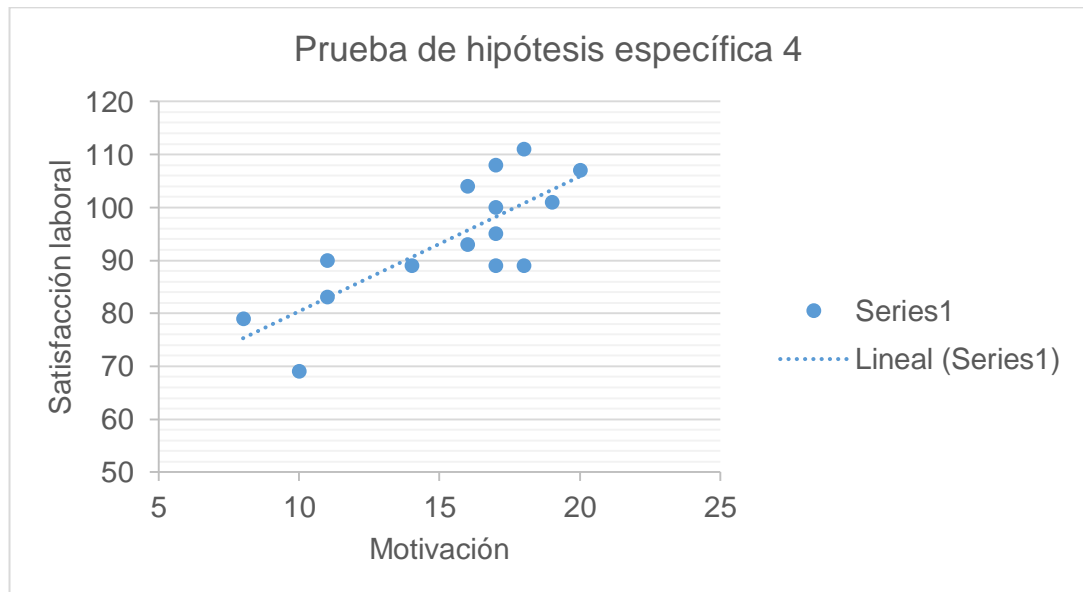
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de clima institucional y satisfacción laboral.

Elaboración: La investigadora.

Gráfico N° 15

Correlación entre la dimensión motivación 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 motivación y la satisfacción laboral, se obtuvo el $p\text{-valor}= 0.003$ 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 motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”.

El valor del coeficientes de correlación= $0,704$ 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

Las empresas de producción y servicios por muchos años han buscado una mejor productividad a un menor costo, pensando en ello han financiado investigaciones destinadas a identificar el conjunto de factores que hacen posible que los trabajadores produzcan más y mejor.

Uno de los factores que se han investigado y mucho debido a su importancia es el clima institucional del que Celis (2016) menciona que el clima institucional tiene una vital importancia en la institución debido a que es uno de los bastiones que hacen posible el logro de las metas, el trabajo armónico entre los integrantes del equipo de trabajo y fortalece o disminuye el sentido de pertenencia.

Respecto al clima institucional Alvarado (2003) afirma que “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable, de aceptación o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

En otras palabras para que el medio laboral sea considerado adecuado para una mejor productividad o para la otorgación de mejores servicios, debe de ser favorable y debe gozar de aceptación por parte de los trabajadores, se debe de percibir un ambiente agradable, en el que se brinde un nivel de autonomía a los trabajadores, se trabaje en cooperación entre los integrantes de la empresa, debe de existir un nivel aceptable de apoyo por parte de los que dirigen la organización y debe de mantenerse motivado a los trabajadores.

Al evaluar los resultados de la aplicación del instrumento de medición del clima institucional se puede evidenciar que el nivel del clima institucional percibido por la mayoría de trabajadores es del nivel intermedio, factor que no es del todo negativo, pero tampoco termina por ser del todo positivo; respecto al nivel de autonomía se verificó que tiene un nivel intermedio pues así lo afirman el 66.7% de los trabajadores, el nivel de cooperación entre trabajadores también tiene un nivel intermedio, el apoyo del personal directivo a los trabajadores también alcanzó un nivel intermedio, por último el nivel de

motivación de los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia solo alcanzó un nivel intermedio; estos resultados nos demuestran que la institución educativa, no viene realizando esfuerzos en mejorar el clima institucional, como tampoco en ninguno de sus componentes, dejando dichos factores al azar pues aparentemente no tiene mayor importancia para el personal directivo.

Si se tiene en consideración las últimas protestas de los trabajadores del sector educación, se puede afirmar que un importante grupo de maestros y demás trabajadores del sector educativo peruanos se encuentran bastante insatisfechos con el trabajo que realizan, tal es así, que durante el año académico 2017 llevaron a cabo una huelga nacional de maestros que se alargó en algunas regiones a 3 meses, dicha protesta puso en riesgo la educación de los niños y niñas que estudian en las instituciones educativas del sector público (Perú21, 2017).

Aplicado el instrumento de medición de satisfacción laboral se encontró que este alcanzó el nivel regular, en cuanto a la dimensión satisfacción por la tarea se puede afirmar que los trabajadores se encuentran parcialmente satisfechos, es decir, que las actividades pedagógicas que realizan y el trabajo con los niños le dejan parcialmente satisfecho; en cuanto a las condiciones del trabajo tienen parcialmente insatisfechos a los trabajadores de la I.E. esto puede deberse a la insuficiencia de materiales educativos inadecuada infraestructura entre otros factores; el reconocimiento personal, por su parte, tiene un nivel regular, pues así lo manifiestan el 46.7% de los trabajadores encuestados, el factor que mayor insatisfacción genera en los trabajadores de la Institución Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia son los beneficios económicos factor en el que más de la mitad de los trabajadores se encuentran altamente insatisfechos (53.3%), esto se debe básicamente a la percepción que tienen los trabajadores de ganar un muy bajo salario sobre todo en relación al precio de la canasta básica familiar y el costo de otros insumos necesarios para poder vivir de una manera decorosa.

Tanto la percepción de un clima institucional de un nivel intermedio como el nivel alcanzado por la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución

Educativa N° 32493 del centro poblado de Pendencia nos hacen deducir que existe relación entre estas dos variables.

Por ello planteamos como hipótesis de investigación “La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018”, la misma que luego de aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se logró confirmar pues el p-valor= 0.022 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.

Nuestros hallazgos difieren con las conclusiones alcanzadas por Fuentes (2012) quien concluyó en la no existencia de influencia de satisfacción laboral y productividad; pues de la totalidad de integrantes de la muestra el 71% afirma encontrarse satisfecho con las labores que realizan al interior de la organización a la que pertenecen. También se logró comprobar que existen factores que tienen influencia en la satisfacción de los trabajadores dentro de los más destacados destacan la estabilidad laboral, el placer por el trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo y la antigüedad en el trabajo. Pues en el caso de nuestra investigación se logró identificar el clima institucional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Leoncio Prado. Ambos factores guardan relación con la productividad al interior de la organización.

Un investigador que refuerza nuestros hallazgos es Manturano (2017) quien concluyó que 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 $r=0,86$; de manera similar en el presente trabajo de investigación se logró demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral.

Un investigador que refuerza en mayor medida nuestras conclusiones es Millan y Montero (2017) quienes concluyeron que 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. Pues nuestros hallazgos son muy similares puesto que logramos demostrar la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Si hay una afirmación que podemos realizar de manera categórica es que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son variables poli-relacionales pues guardan relación con muchas otras variables, como es el caso de los hallazgos de Reynoso (2017) quien concluyó que 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.

Luego de ejecutar el presente trabajo podemos afirmar que se confirmó cada una de las hipótesis de investigación previamente planteadas al iniciar la misma, confirmándose que nuestras sospechas eran ciertas.

La realización del presente trabajo nos permitió alcanzar cada uno de los objetivos de investigación, tanto el objetivo general como cada uno de los objetivos específicos.

V. CONCLUSIONES

- 1º. Se determinó que la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; conclusión que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral=0.022. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,585 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.
- 2º. Se identificó que la relación es significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; conclusión que se fundamenta en el p-valor=0,016 que es menor que 0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,609 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral, es decir cuanto mayor sea la autonomía de los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.
- 3º. Se estableció que la relación es significativa entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; afirmación fundamentada en el p-valor= 0.000 que es menor que 0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación=0,851 nos permite afirmar que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea la cooperación entre trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.
- 4º. Se identificó que la relación es significativa entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral obtenido= 0.012 que es menor que 0.05.

Mientras que el valor del coeficiente de correlación= $0,629$ nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión apoyo y la satisfacción laboral, es decir, cuanto mayor sea el apoyo del personal directivo a los trabajadores mayor será el nivel de satisfacción laboral en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.

- 5°. Se estableció que la relación es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018; afirmación que se fundamenta en el valor de significatividad bilateral= 0.003 . Mientras que el valor del coeficiente de correlación= $0,704$ 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 en la Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la UGEL Leoncio Prado implementar programas destinados a mejorar el clima institucional al interior de las instituciones educativas pues estas permitirán incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas.

Se recomienda a los representantes del Ministerio de Educación y Economía implementar medidas de mejora salarial para los trabajadores del sector educativo, pues esto permitirá que estos puedan aspirar a una vida más digna y en consecuencia se encuentren más satisfechos con su trabajo.

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Leoncio Prado implementar medidas de apoyo a los trabajadores de la institución, pues a decir de los trabajadores de la misma esta es quizá la dimensión que menores resultados demuestra.

Se recomienda a los trabajadores de las instituciones educativas participar de las actividades grupales que se realicen al interior de una institución educativa pues estos coadyuvarán a la mejora de la cooperación y trabajo conjunto de los integrantes de la comunidad educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Perú.
- Azado, H. Cabello, E. y Tito, E. (2012). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones del nivel secundario del área urbana del distrito de Amarilis – 2011*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Brunet, D. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición diagnóstica y consecuencias*. México D.F.: Trillas.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directivos de escuelas públicas*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Celis, C. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. (Trabajo de ensayo). Universidad Militar Nueva Granada, Medellín, Colombia.
- 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.
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021 – La educación que queremos para el Perú*. Lima: Autor.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall.
- Dirección Regional de Educación Huánuco. (2009). *Proyecto Educativo Regional Huánuco 2010-2021*. Huánuco: Autor.
- Dirección Regional de Educación Huánuco. (2017). *Proyecto Educativo Regional Huánuco 2017-2026*. Huánuco: Autor.

- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Qutzatenango, Guatemala.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, 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. (2005). *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.
- Likert, J. (1967). *Clima organizacional*. New York: Interamerica.
- 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.
- 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.
- Ollarves, Y. (2006). Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior. *Red de*

Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
21, (1) 125-151.

Palma, S. (2005). *Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral SL-SPC*. Lima: Materiales.

Paz, A. y Marín, S. (2014). *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Autónoma de Manizales, Manizales, Perú.

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.

Perú21. (2017). *Huelga de maestros: Cronología de una protesta donde los que más pierden son los alumnos*. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/huelga-maestros-cronologia-proteta-pierden-son-alumnos-374230>

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.

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.
- Toro, F. (2001). *Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Toro, F. (2010). Liderazgo organizacional. Objeciones y quejas sobre el apoyo del jefe. En Toro, F. (Ed.). *Clima organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín: Cincel.
- Vásquez, W. (2015). *Programa de clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa integrada de Carhuapata - Huamalíes 2014*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción en docentes directivos con aula a cargo de cuatro instituciones educativas de nivel inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo N° 1
Instrumentos de medición de las variables

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.

Instrumentos de medición de las variables

Questionario de Satisfacción laboral

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

(Basada en el modelo de Palma)

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

Escalas	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	En total acuerdo
Siglas	TD	D	I	A	TA
Valores positivos	1	2	3	4	5
Valores negativos	5	4	3	2	1

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

ANEXO N° 2 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL
Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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 ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM 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".																				
		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	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 Bolaños

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: MERIBOZ BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

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 VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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 ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO			
V2. Satisfacción laboral.	Satisfacción por la tarea	Identidad y gusto con el trabajo que realiza	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser																	
			4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra																	
			7. Me siento útil con la labor que realizo																	
			18. Me complace los resultados de mi trabajo																	
			21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona																	
			22. Me gusta el trabajo que realizo																	
			25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo																	
			26. Me gusta la actividad que realizo																	
	Condiciones de trabajo	Distribución física Distribución del tiempo Relaciones laborales	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores																	
			8. El ambiente donde trabajo es confortable																	
			12. Me disgusta mi horario																	
			14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo																	
			15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable																	
			17. El horario de trabajo me resulta incomodo																	

			20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo						✓	✓	✓	✓	
			23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias						✓	✓	✓	✓	
			27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo						✓	✓	✓	✓	
Reconocimiento personal y social	Relaciones con el jefe Trato cordial entre compañeros de trabajo		6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa						✓	✓	✓	✓	
			11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo						✓	✓	✓	✓	
			13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia							✓	✓	✓	✓
			19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido						✓	✓	✓	✓	
			24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras							✓	✓	✓	✓
Beneficios económicos	Sueldos y salarios Reconocimiento social.		2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo						✓	✓	✓	✓	
			5. Me siento mal con lo que gano						✓	✓	✓	✓	
			9. El sueldo que tengo es bastante aceptable							✓	✓	✓	✓
			10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando						✓	✓	✓	✓	
			16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							✓	✓	✓	✓



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: DOCTOR

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 VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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.						✓		✓		✓				
	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:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

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 VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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 ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
V2. Satisfacción laboral.	Satisfacción por la tarea	Identidad y gusto con el trabajo que realiza	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser						✓		✓		✓						
			4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						✓		✓		✓						
			7. Me siento útil con la labor que realizo						✓		✓		✓						
			18. Me complace los resultados de mi trabajo						✓		✓		✓						
			21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona						✓		✓		✓						
			22. Me gusta el trabajo que realizo						✓		✓		✓						
			25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo						✓		✓		✓						
			26. Me gusta la actividad que realizo						✓		✓		✓						
	Condiciones de trabajo	Distribución física Distribución del tiempo Relaciones laborales	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores						✓		✓		✓						
			8. El ambiente donde trabajo es confortable						✓		✓		✓						
			12. Me disgusta mi horario						✓		✓		✓						
			14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo						✓		✓		✓						
			15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable						✓		✓		✓						
			17. El horario de trabajo me resulta incomodo						✓		✓		✓						

			20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo						/	/	✓	✓			
			23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias						/	/	/	/			
			27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo						/	/	✓	/			
Reconocimiento personal y social	Relaciones con el jefe Trato cordial entre compañeros de trabajo		6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa						/	/	/	/			
			11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo						/	/	/	/			
			13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia							/	✓	/	/		
			19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido							/	/	✓	/		
			24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras							/	✓	✓	/		
Beneficios económicos	Sueldos y salarios Reconocimiento social.		2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo						✓	/	/	/			
			5. Me siento mal con lo que gano						/	/	/	/			
			9. El sueldo que tengo es bastante aceptable							✓	/	/	/		
			10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando						/	✓	✓	/	/		
			16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							/	/	/	/		


 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:

Alcalá Quispe Magaly A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

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

FIRMA DEL EVALUADOR

M. Alcalá

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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 ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM 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							✓		✓		✓		✓			
	Apoyo	Apoyo directivo						✓		✓		✓		✓			

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.							✓	✓	✓	✓		


 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 Borja, Evaristo M.

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 VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL
Título: Clima Institucional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 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 ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
V2. Satisfacción laboral.	Satisfacción por la tarea	Identidad y gusto con el trabajo que realiza	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser								✓		✓						
			4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra							✓		✓		✓					
			7. Me siento útil con la labor que realizo							✓		✓		✓					
			18. Me complace los resultados de mi trabajo							✓		✓		✓					
			21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona							✓		✓		✓					
			22. Me gusta el trabajo que realizo							✓		✓		✓					
			25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo							✓		✓		✓					
			26. Me gusta la actividad que realizo							✓		✓		✓					
	Condiciones de trabajo	Distribución física Distribución del tiempo Relaciones laborales	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores							✓		✓		✓					
			8. El ambiente donde trabajo es confortable							✓		✓		✓					
			12. Me disgusta mi horario							✓		✓		✓					
			14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo							✓		✓		✓					
			15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable							✓		✓		✓					
			17. El horario de trabajo me resulta incomodo							✓		✓		✓					

		20. En el ambiente físico en el que laboro me siento me siento cómodo							✓	✓	✓	✓		
		23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias							✓	✓	✓	✓		
		27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo							✓	✓	✓	✓		
Reconocimiento personal y social	Relaciones con el jefe Trato cordial entre compañeros de trabajo	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa							✓	✓	✓	✓		
		11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo							✓	✓	✓	✓		
		13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia								✓	✓	✓	✓	
		19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido								✓	✓	✓	✓	
		24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras								✓	✓	✓	✓	
Beneficios económicos	Sueldos y salarios Reconocimiento social.	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo							✓	✓	✓	✓		
		5. Me siento mal con lo que gano							✓	✓	✓	✓		
		9. El sueldo que tengo es bastante aceptable								✓	✓	✓	✓	
		10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando								✓	✓	✓	✓	
		16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas								✓	✓	✓	✓	


 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: *Francisco Bogus E. García Muñoz*

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

**ANEXO N° 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Clima institucional y satisfacción laboral en una institución educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p>GENERAL ¿¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?</p> <p>Específicos: PE₁. ¿Cuál es la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018? PE₂. ¿Cuál es la relación existente entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018? PE₃. ¿Cuál es la relación existente entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018? PE₄. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018?</p>	<p>General: Hi: La relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. Ho: La relación no es significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. Específicos: HE₁. La relación es significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. HE₂. La relación es significativa entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. HE₃. La relación es significativa entre el apoyo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. HE₄. La relación es significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.</p>	<p>General: Determinar la relación es significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. Específicos: OE₁. Identificar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. OE₂. Establecer la relación entre la cooperación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. OE₃. Identificar la relación entre el apoyo y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018. OE₄. Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de la UGEL Leoncio Prado, 2018.</p>	<p>V.1 Clima Institucional</p>	<p>D₁. Autonomía</p> <p>D₂. Cooperación</p> <p>D₃. Apoyo</p> <p>D₄. Motivación</p>	<p>Diseño: No experimental Correlacional Transversal</p> <p>Población Censal 15 Docentes</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Cuantitativo</p> <p>Estadística descriptiva Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS.</p> <p>Estadística Inferencial Prueba de alfa de cronbach Coeficiente de correlación "Rho" de Spearman.</p>
			<p>V.2 Satisfacción laboral</p>	<p>D₁. Satisfacción de la tarea</p> <p>D₂. Condiciones de trabajo</p> <p>D₃. Reconocimiento personal</p> <p>D₄. Beneficios económicos</p>	

ANEXO N° 5

Evidencias fotográficas

