



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del instituto  
de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Pereyra Ramirez, Rainer Maria ([orcid.org/0000-0001-6251-243X](https://orcid.org/0000-0001-6251-243X))

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel ([orcid.org/0000-0001-9568-2443](https://orcid.org/0000-0001-9568-2443))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2020

## Dedicatoria

A mis padres José y Teófila, con eterna gratitud, por su constante apoyo, amor, sacrificio y que, a pesar de la distancia, siempre estamos unidos.

A mis hermanos: Juan, Lalí y Eyán Paulé, con quienes comparto y compartiré siempre, los mejores momentos de mi vida.

A mis hijos Kiara Oriana, Eyán Paulé y Raily Mayra Acuarela, que son motivo de mi inspiración, fuente de mi fuerza y dueños de mi corazón, por siempre.

A mi amada esposa Jhaqueline, que ha sabido ser el punto de apoyo necesario para afrontar la vida de la manera más suave, alumbrado por su hermoso amor que me da fuerzas cada día.

*Rainer María*

## **Agradecimiento**

Agradezco, a Dios por darme la ocasión de seguir avanzando profesionalmente y lograr los objetivos propuestos, y la oportunidad de tener la experiencia necesaria y así alcanzar las metas propuestas.

Agradezco a mis padres ya que me ha sabido siempre guiar para seguir siendo un hijo ejemplar y para ser un profesional con valores.

A mi asesor de tesis Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su apoyo incondicional y sus sabios conocimientos que han enriquecido esta investigación para lograr mis objetivos.

*Rainer María*

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Clima organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.....	24
<b>Tabla 2</b> Desempeño laboral y sus dimensiones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.....	25
<b>Tabla 3</b> Nivel de clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Año 2020 .....	27
<b>Tabla 4</b> Nivel de satisfacción laboral en el ISTEPB.....	28
<b>Tabla 5</b> Prueba de Kolmogorov Smirnov para las dimensiones sobre clima institucional y satisfacción laboral.....	28
<b>Tabla 6</b> Prueba de comparación entre la relación clima institucional y satisfacción laboral .....	30
<b>Tabla 7</b> Prueba de comparación sobre el clima institucional y dimensiones de satisfacción laboral.....	31
<b>Tabla 8</b> Prueba sobre la relación satisfacción comparado con las dimensiones de clima institucional .....	33

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Nivel del Clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Año 2020 .....	28
<b>Figura 2</b> Nivel de satisfacción laboral en la ISTEPB – 2020 .....	29

## Resumen

El objetivo general del presente trabajo de investigación estuvo centrado en analizarla relación que hay entre clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua. La muestra estuvo constituida por 25 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, los datos sobre el nivel del clima institucional, de acuerdo con sus dimensiones se han recolectado utilizando la técnica de la encuesta, aplicada con el cuestionario de clima laboral. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS y EXCEL. Los resultados indican que el clima institucional y la satisfacción laboral se relacionan altamente con 0.905 y una significancia de 0.000, además el 36% de los docentes perciben una insatisfacción laboral y un 76% califica regular el clima institucional.

Palabras clave: Plan Estratégico, satisfacción laboral, ambiente de trabajo, gestión, motivación.

## **Abstract**

The general objective of this research work was focused on analyzing the relationship between institutional top and job satisfaction of the Institute of Public Technological Higher Education of Bagua. The sample consisted of 25 teachers from the Bagua Public Technological Higher Education Institute, the data on the level of the institutional climate, according to its dimensions, have been collected using the survey technique, applied with the work climate questionnaire. For dataprocessing, SPSS and EXCEL software was used. The results indicate that the institutional climate and job satisfaction are highly related with 0.905 and a significance of 0.000, in addition, 36% of teachers perceive job dissatisfaction and 76% qualify the institutional climate as regular.

Keywords: Strategic Plan, job satisfaction, work environment, management, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente en este mundo competitivo, los trabajadores cada vez necesitan un mejor rendimiento, y esta investigación demostrará que las condiciones de trabajo están relacionadas directamente con la satisfacción laboral, que conduce a un mejor rendimiento, por lo que debemos planificar, aplicar y evaluar estrategias para mejorar estas condiciones laborales y obtener el mejor rendimiento posible en los trabajadores que nos permitirá mejorar el espíritu de la organización.

La educación en la actualidad se ha formado en base a cambios y transformaciones, según estadísticas de los investigadores, donde cada individuo realiza sus funciones de acuerdo con conductas que le son propias en diferentes condiciones y ambientes. Dicho comportamiento, lo hace diferente a los demás a la hora de desenvolverse en sus labores.

El Estado mediante sus entidades descentralizadas, como instituciones públicas son unidades sociales con objetivos propios, para cumplir con la misión de la entidad. Sus trabajadores desempeñan funciones diferentes coordinadamente, sin desprender la mirada de su visión, involucrados con un líder que les orienta en sus procesos a desarrollar, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa y el marco legal, controlando en todo momento que los resultados de todos los procesos involucrados apunten a los objetivos institucionales.

La realidad que se vive en una institución influye significativamente en el trabajador, para cumplir sus objetivos institucionaliza, retroalimenta normas y valores dentro de un marco legal para el desenvolvimiento de sus trabajadores, los cuales traen consigo ideas preconcebidas sobre sí mismos y su respectiva forma de actuar, como: quienes son, que son capaces de realizar, que se merecen, y tiene como base sus percepciones, para hacer coherentes

sus opiniones, actitudes, conocimientos, procedimientos y valores con la institución donde trabaja.

El Clima, junto con las características institucionales, las estructuras, políticas, normas, y sus trabajadores, forman un sistema con dependencia

recíproca, altamente dinámico y competitivo que influyen directamente en el cumplimiento de los objetivos empresariales (Bocarnea et al., 2018).

Las organizaciones desarrollan y fomentan la creatividad, la cual es una herramienta importante para hacer frente a los desafíos de un entorno cada vez más hostil. Las personas de géneros diferentes y estilos de solución de problemas tienen comportamientos diferentes para hacer frente a los diversos climas que se puedan presentar para desarrollar su creatividad Hoßbach (2019).

El ambiente laboral o bien, clima institucional, son factores intrínsecos de la organización, esta situación es distinta en cada país y simboliza el comportamiento de toda la organización. Hay factores que afectan directamente el clima institucional que pueden ser las alteraciones a la estructura física de la empresa, las compensaciones a los esfuerzos, considerando los beneficios económicos, la relación con la autoridad más cercana y el jefe de la organización. En la rama educativa si un docente es tratado con confianza, respeto, consideración, capacitándolo oportunamente, resultará con un mejor rendimiento, permitiendo cumplir los objetivos de la empresa.

La relación interpersonal, la responsabilidad, comunicación y respeto en la institución educativa son componentes que influyen en el ambiente laboral, pues el comportamiento de sus maestros determinará si la comunicación es espontánea, conllevando a desarrollar de manera libre sus labores encomendadas. El espacio de

trabajo es el resultado del manejo de las relaciones humanas, así como de la forma en como están distribuidos los espacios físicos y calidad de éstos. El trabajador está rodeado de las condiciones físicas y emocionales, estos elementos equivalen al clima laboral (Quispe, 2015).

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, existe un inadecuado clima institucional, que no permite el desarrollo de la institución, expresado en la falta de capacitación, inexistencia de reportes de gestión, inequidad en el trato a los trabajadores, falta de compromiso por parte de docentes y administrativos para con la institución, ambientes inadecuados para el desarrollo de clase, falta de compromiso por parte de la plana directiva por mejorar dicha realidad.

El planteamiento del problema sería ¿Qué relación existe entre clima institucional y satisfacción laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua?

La justificación se da por motivos sociales, con el propósito de generar reflexión y debatir sobre la satisfacción laboral en una institución educativa que involucra las interrelaciones entre docentes, docentes y los padres de familia, docentes y director, docentes y el ambiente de la institución. Adentrándonos a los factores que inciden en ella, para después proporcionar información que ayudará entender que planes de mejora se podría aplicar, para tener una correcta administración.

Los beneficiados en esta investigación son todos los docentes de la institución y esto es posible porque permitió ver más a detalle su insatisfacción, lo que nos permitirá planificar cambios para mejorar el ambiente de docentes en su labor, y también de trabajadores en general, caso que será posible mediante programas de intervención que deberán ser aplicados progresivamente.

El objetivo general en esta investigación es: Determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua. Entre los objetivos específicos figuran: a) Identificar el nivel de clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, b) Identificar el nivel de satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, c) Establecer el grado de relación entre clima institucional y las dimensiones de la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua.

La hipótesis de investigación e hipótesis nula son las siguientes:

Ho: El clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua.

Ha: El clima institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, se tomarán en cuenta los siguientes antecedentes:

En su investigación Anjilus y Talip (2018) con el objetivo de examinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes, con un tamaño muestral de 50 docentes y la técnica de la encuesta concluyó que el clima organizacional tiene influencia significativa en la satisfacción laboral.

Sánchez (2017) hizo una investigación sobre el vínculo que tiene la satisfacción laboral y el clima institucional; analizó la relación entre satisfacción laboral y clima institucional, con una muestra de 60 personas. Para este estudio utilizó 2 cuestionarios. Encontró una relevante relación entre satisfacción laboral y clima institucional.

Jiang et al., (2019) en su estudio pretende examinar si existe la relación entre la satisfacción y el clima organizacional, con 206 docentes y la ayuda de la encuesta concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Hussain et al., (2017) en su estudio determina la satisfacción laboral de los docentes y directores, utilizando una muestra de 200 y la ayuda de la encuesta, concluye que existe relación significativa pero que deberían mejorar la participación en la toma de decisiones.

Asrar-ul-Haq et al., (2017) tuvo como propósito examinar cómo se percibe el clima y la satisfacción laboral, con una muestra de 245 y con la técnica de la encuesta determinó que se debe alentar a las universidades a involucrar a la sociedad.

Medina (2017) dedicó su estudio a encontrar la incidencia del clima institucional sobre el desempeño docente, utilizando una muestra de 50 docentes, y mediante un diseño correlacional, utilizó una encuesta que manejaba 6 dimensiones, estándares, flexibilidad, recompensas, responsabilidad, claridad y espíritu de equipo. Llegó a la conclusión que existe una influencia positiva muy baja del clima institucional en el desempeño docente.

Simin et al., (2016) tuvo como propósito examinar si existe una posible relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes, con una muestra de 245 y la ayuda de la encuesta concluyó que los docentes estaban bastante satisfechos con su trabajo pero que es necesario tener un clima positivo y abierto.

Dutta y Sahney (2016) en su artículo tuvo como propósito examinar la satisfacción y el clima institucional de los docentes, con una población de 1539 y mediante el cuestionario concluyó que existe un efecto indirecto.

Ghavifekr (2016) tuvo como propósito examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes, con una muestra de 245 y la técnica del cuestionario concluyó que el clima organizacional es positivo y abierto.

Malinen y Savolainen (2016) tuvo como objetivo examinar como el clima afecta la satisfacción laboral en docentes, con una muestra de 642 y la técnica de la encuesta determinó que el clima tuvo un efecto positivo.

Waruwu (2015) en su investigación con el objetivo de descubrir si existe una correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes, con una muestra de 42 docentes bajo la metodología correlacional descriptiva y el instrumento de la encuesta concluyó que hay una moderada correlación percibida por los docentes.

Contreras (2015) enfocó su investigación a estudiar también el clima institucional; encaminando sus estudios bajo un planteamiento descriptivo. La encuesta utilizada cuenta con ocho dimensiones, estuvieron clasificadas en dos ejes, el primer eje fue el personal y el segundo fue institucional y se aplicó a 649 docentes integrantes de la muestra, llegando a concluir que en la institución analizada, no existe sistema de promoción, el comportamiento del líder es inadecuado al no dar explicación de la forma de proceder para cumplir con los objetivos institucionales, ellos tienen que enterarse por terceros, por lo que la opinión de los docentes no se considera, marginando la dignidad

de cada docente, los docentes no pueden comunicarse libremente con sus líderes, para poder corregir algún procedimiento que ellos vean inadecuado, o poder aportar sus ideas.

Vallejos (2017) enfocó su investigación a estudiar la asociación entre clima institucional y la satisfacción laboral, de la siguiente forma; los realizó en la Microred de Salud San Martín de Porres encaminando sus estudios bajo un planteamiento correlacional, 119 docentes, fue el tamaño de la muestra. Utilizó la encuesta como técnica, concluyendo que el coeficiente de correlación de Spearman de ,701. Por lo tanto, demostró la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral; el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$ , lo cual nos indica que existe una alta relación entre estas dos variables.

Silva (2017) enfocó su investigación a estudiar la influencia de la comunicación sobre la satisfacción laboral, encaminando su estudio bajo un planteamiento correlacional. Cuarenta docentes, fue el tamaño de la muestra que utilizó, y aplicó dos encuestas; planteando estas conclusiones: que en dicha institución existe un inadecuado clima institucional y una baja satisfacción laboral, por consiguiente, pudo determinar que estas variables guardan una estrecha relación.

Montoya et al., (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción y clima organizacional, con una muestra de 166 y usando la encuesta concluyó que el clima se asocia a niveles altos de satisfacción laboral.

Espinoza (2017) sustentó su investigación en el análisis de la relación entre clima institucional y satisfacción, encaminando el estudio bajo un planteamiento correlacional. La muestra la integraron cincuenta trabajadores entre profesores y personal administrativos, dejando las conclusiones siguientes: Encontró un  $r_s=,556$  y significativa ( $p<,05$ ), que contempla una relación positiva media, lo cual demuestra la existencia de una relación aceptable, a tomar en cuenta.

Albán (2015) enfocó su investigación a definir cómo es el clima

laboral, sus factores que influyen en él y su participación según la apreciación de los docentes; encaminando sus estudios bajo un planteamiento transaccional descriptivo, de 54 docentes fue el tamaño de la muestra que utilizó para realizar su trabajo, las dimensiones que utilizó en su cuestionario fueron cuatro del trabajo que realizó nos dejó estas fuentes: que dichos docentes laboran bajo un clima laboral regular. Entre las dimensiones que influyen, ordenándolas de menor a mayor grado en el clima laboral tenemos: confianza, comunicación, participación y motivación, encontró que entre la dimensión participación y las dimensiones que se analizan el clima institucional, existe una correlación directa.

Albañil (2015) pretendió determinar el clima de trabajo que se percibe en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, enmarcándolo en cuatro dimensiones: comunicación, motivación (satisfacción), confianza y participación, encaminando su estudio bajo un planteamiento exploratorio. Setenta y ocho docentes fue el tamaño de la muestra a la que se le aplicó una encuesta.

Dicho estudio dejó estas conclusiones: la comunicación no es la más favorable en la institución, ya que sumerge a los trabajadores en un muy bajo nivel de satisfacción laboral; el reconocimiento de los docentes apunta a los niveles bajo y regular, sabiendo que es un factor importantísimo para la motivación, éste se descuida. También, concluyó que el nivel de participación es bajo.

Guillen (2015) orientó su investigación a determinar la relación entre la gestión directiva y satisfacción laboral, es un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 38 trabajadores, y para el recojo de información se utilizaron dos las encuestas y cuya conclusión fue: Se encontró un valor de  $r$  de ,787, que simboliza la asociación entre las variables de estudio.

Como antecedente local tenemos:

Flores (2019) en su investigación tuvo como propósito examinar si existe relación entre clima y satisfacción laboral, a través de una muestra de 297 docentes y usando la encuesta concluyó que

hay una moderada relación entre estas variables.

Simón (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes, su estudio lleva a cabo con una población de 40 docentes y usando el cuestionario concluyó que existe una correlación alta positiva.

León (2018) enfocó su investigación a estudiar el nivel de comunicación interna en los integrantes de la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Amazonas. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo simple; 44 trabajadores, fue el tamaño de la muestra que utilizó, se sirvió de una encuesta donde recalca la relación e interacción entre pares, el compromiso institucional, el nivel de bienestar docente: El trabajo aporta esta conclusión: La comunicación interna en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Amazonas”, considerando las dimensiones analizadas se ubican en un nivel deficiente y muy deficiente; donde vemos la necesidad de que se implementen medidas de mejora para esta comunicación.

Entre las bases teóricas del presente estudio figuran:

El clima es aquello experimentado por los integrantes de las organizaciones y “la cultura” es la evidencia de la práctica valorativa de sus miembros. En esa perspectiva, el clima es un factor que se determina por secuencias organizativas y psicológicas “(...) que, a su vez, afectan el desempeño general y los buenos resultados de la organización” (Sokol, et al., 2014, p. 280).

Udyaningsih, et al., (2020) un factor importante que repercute en el desempeño de los empleados es la satisfacción laboral. Ser y estar con la capacidad de mantener los recursos existentes, las organizaciones deben favorecer el desarrollo de la satisfacción de sus empleados, hacer crecer su compromiso institucional y proporcionar la estabilidad laboral, que en estos tiempos se está perdiendo.

Rahimic (2013) señala que la cultura organizacional, es una estrategia motivacional no material en teoría y práctica, mientras que el clima organizacional se considera como uno de los tres elementos básicos de la cultura organizacional (o un resultado de la cultura organizacional). El clima intercede en el trabajo y las relaciones interpersonales, e influye en los procesos de comunicación, resolución de problemas, aprendizaje, motivación y eficiencia.

Conforme a la investigación de Jeung y Chang (2021) tener dentro de la organización un clima organizacional amistoso y cooperativo entre los jefes y subordinados puede evitar condiciones negativas como la falta de armonía emocional o la discordancia. Se podrá lograr un clima organizacional positivo a través de la unión de las fuerzas internas de la organización logrando así disminuir el estrés laboral y cada vez tener menos resultados negativos.

En este enfoque tenemos a Flores (2015, pág. 70) menciona que “un clima organizacional favorable es importante porque se transforma en un factor determinante en la eficacia y eficiencia del personal que labora en una organización, eleva los niveles de productividad, proporcionando además un clima de trabajo

mancomunado, favoreciendo el óptimo desarrollo del trabajo en equipo orientado a cumplir los objetivos dirigidos a un servicio de calidad”.

Es preciso que se proponga estrategias de incentivos a los empleados para mejorar el clima organizacional, por ejemplo, absentismo o rotación de personal son eventualmente causas de un mal clima organizacional (Molina y Zurita, 2017).

El clima laboral es un factor institucional con una larga tradición en el estudio de los factores humanos en empresas y organizaciones. Por justa razón, el entorno laboral es el indicador básico de la supervivencia de una organización, y está sujeto a múltiples cuestiones: desde las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, las reglas de funcionamiento internas y la infraestructura hasta la actitud de los empleados que la integran (Nina, 2019).

Las condiciones ambientales, confluyen formando el espacio de trabajo donde se desarrollan las relaciones interpersonales, los cuales determinan los procesos organizativos y de gestión, así como de innovación y de cambio, esta realidad formada con estos elementos constituye el clima institucional (Martin, 2000).

Para definir las dimensiones del clima institucional se ha seleccionado a los siguientes autores:

Primera dimensión: la comunicación aquí se aprecia el efecto de los espacios y los horarios que determinan la comunicación, si esta es rápida y oportuna, si hay respeto por cada uno de los miembros de la institución, así tenemos las propuestas que se plantean y si dichas ideas se consideran, si las pautas de la institución sirven y son tomadas en cuenta durante los procesos institucionales.

Según Guillén (2015), existe comunicación efectiva, cuando los trabajadores son escuchados por su líder, el cual transmite en forma asertiva sus órdenes, esta comunicación, mal usada genera indignación y crea un clima laboral destructivo en la institución; por otra parte, cuando el líder está unido a su personal, se genera un ambiente laboral en donde hay confianza, la cual debe ser correctamente

usada.

Mediante 6 indicadores se evalúa: traslado de información, respeto, ocultamiento de información, rapidez, aceptación, horarios y espacios.

La segunda dimensión: motivación en una institución educativa que labora el trabajador, se evalúa el nivel de reconocimiento de la labor docente, el nivel demotivación, nivel de satisfacción de los docentes, valoración de su profesionalidad, nivel de prestigio, nivel de libertad en la institución donde labora; se puede evaluar mediante cuatro indicadores: satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía. Tercera dimensión, la confianza: Es como en una institución educativa el docente percibe la confianza, de acuerdo al cual actúa.

Los indicadores que se utilizan para evaluarla son: sinceridad y confianza.

Cuarta dimensión, la participación: donde la parte directiva de la institución promueve la participación de los docentes, estudiantes, padres de familia, y la comunidad en general, reuniéndolos de par en par en forma recíproca, para realizar actividades, de coordinación interna y externa de la institución educativa, con un trato ecuánime y equitativo, que permita la satisfacción de sus subordinados y el desarrollo mancomunado de la institución.

La motivación es la base del éxito lo cual es explicada por la teoría de McClelland (1961), citado en Sánchez (2015) mediante 3 necesidades:

Necesidad de logro: Aquí el docente demuestra sus capacidades, trata de salir mejor que los demás, cumple las labores encomendadas con eficiencia, todo lo ve competencia.

Necesidad de poder/influencia: Aquí el docente trata de que los demás se comporten de la forma que él quisiera, trata de imponer su voluntad, haciendo énfasis del poder que tiene sobre ellos.

Necesidad de afiliación: Aquí el docente quiere relacionarse con los demás, participar en los eventos institucionales, quiere confraternizar con cada miembro de la comunidad educativa con la intención de

ganarse su aprecio y trabajar en equipo.

Los hallazgos de estos estudios son particularmente alarmantes considerando que el liderazgo escolar es tan crucial para un entorno escolar eficaz que fomenta el aprendizaje de los estudiantes como el impacto de los propios profesores (Christopher D. y Pamela S. 2016). Además, los líderes escolares reconocen, promueven y desarrollan la capacidad de liderazgo del personal, los estudiantes, los padres y la comunidad, y la investigación ha demostrado la importancia de los líderes escolares para la satisfacción de los maestros (Collie, Granziera y Martin, 2018). El bienestar del maestro en análisis está relacionado con el rendimiento del estudiante (Arens y Morin, 2016; Collie y Martin, 2017; Klusmann, Richter y Lüdtke, 2016) y motivación (Shen et al., 2012). Además, la investigación indica una relación entre el comportamiento de los directores y rendimiento estudiantil (Darmody y Smyth, 2016). En general, estos hallazgos indican la importancia de investigar la satisfacción laboral tanto de los maestros como de los directores en el entorno escolar.

Para la satisfacción laboral se plantean los siguientes sustentos teóricos:

El Portal Randstad (julio, 2020) investiga sobre la satisfacción de los subordinados respecto a su trabajo e influye directamente en su calidad de vida, por lo expuesto es importante verificar para una institución en qué medida se encuentran conformes con la forma de trabajar desde sus propios domicilios para poder continuar desde su hogar, los directores, jefes, los gerentes tiene que supervisar como están atravesando esta pandemia mundial, como les está afectando para poder tomar algún tipo de solución frente a ello. Por tal razón se debe contar con vías de comunicación eficientes para atender sus necesidades, en estas circunstancias el contacto con las personas está determinado por la tecnología que permite la comunicación entre los entes involucrados.

El estado emocional efectivo de los trabajadores se representa

por la satisfacción laboral, este resulta de la evaluación de su propio desempeño. Cuando un docente puede desempeñarse satisfactoriamente en sus labores, actividades que le son encomendadas, programas y se da cuenta que consigue cumplir sus metas, diremos que está gozando de una alta satisfacción laboral, esta positiva realidad es un reflejo de una adecuada condición de trabajo y se sienten apoyados para desarrollar su autoeficacia y superación (Anaya y López, 2015).

Es importante saber cómo se sienten los docentes al desarrollar sus actividades, y qué opinión daría sobre las actividades desarrolladas en la institución, si se sienten cómodos o les incomoda, todas estas expresiones intrínsecas de estos profesionales se pueden fortalecer gracias al estudio de la satisfacción laboral, que son un factor decisivo, para cumplir las metas personales e institucionales (Cruz, y otros, 2013 citado en Bravo, 2015).

El trabajador debe ser consciente que es responsable de su satisfacción laboral o personal, y aceptar que la satisfacción laboral de los demás es influenciada por los otros que somos el clima subjetivo de una organización (Matthew, 2011).

Friedlander y Margulies (2006), estudian los impactos sobre la satisfacción encontrando que la satisfacción máxima con diferentes áreas del trabajo exige diferentes mezclas de componentes climáticos, moderados por los valores laborales que posee el empleado.

Por su parte Mendoza (2011) señala que la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores están asociados en forma directa con el clima institucional, entonces, de acuerdo a cómo los docentes viven el clima en la entidad escolar, mayor o menor será su bienestar previa valoración a sus necesidades satisfechas. Una institución educativa cuando tiene un liderazgo inadecuado, con falta de comunicación hacia los subordinados, se crea un ambiente hostil, en el cual los problemas personales e interpersonales no se hacen esperar en sus integrantes. Para Palma (2006), Si hay un buen ambiente laboral,

desarrollará actitudes relativamente estables durante el desempeño de su trabajo, lo cual repercutirá en el desarrollo de sus labores y su rendimiento.

Para evaluar las dimensiones con las que cuenta la satisfacción laboral para el estudio, se consideran 4 factores (Palma, 2006): Beneficios económicos, significado de la tarea, reconocimiento personal o social y condiciones de trabajo. Los beneficios económicos, Todo trabajador tiene derecho a una remuneración e incentivo económico, resultado de su esfuerzo físico y mental, al realizar sus labores, estas compensaciones son los beneficios económicos. (Palma, 2006).

El significado de la tarea, Es la importancia que el trabajador da a actividades que realiza ya que para él poseen una significación social y personal cumpliéndolos con gran satisfacción, percibiendo de sus autoridades y compañeros una constante retroalimentación. Esta habilidad al trabajo se relaciona con su labor propia, que logra con equidad, esfuerzo físico o aporte mental y realización, (Palma, 2006). Las condiciones de trabajo, Aquí se prefiere a autoridades que regulan y den más facilidad para el desarrollo de sus actividades, así como ambientes que cuenten con espacios físicos adecuados, elementos normativos y materiales, una agradable y abierta comunicación con las autoridades brindando de esta manera el entorno de trabajo, que facilita al trabajador cumplir con sus actividades laborales con satisfacción (Palma, 2006).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. tipo de investigación.**

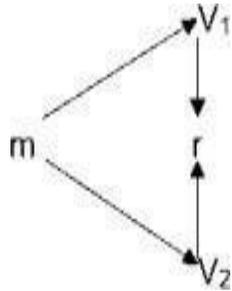
El presente estudio es una investigación básica según (Narvárez Trejo y Villegas Salas, 2014) nos dice que también se le llama investigación pura, teórica o dogmática. Es diferente porque parte y se mantiene dentro de un marco teórico; el objetivo es formular nuevas teorías o modificar teorías existentes para agregar al conocimiento científico o filosófico, pero no representarlo con aspectos prácticos. Tipo descriptivo y de nivel correlacional motivo por el cual no se manipulará ninguna variable. Según Hernández y otros (2015) afirman que este tipo de investigación tiene como objetivo determinar la correlación entre las variables “clima institucional” y “satisfacción laboral”.

##### **3.1.2. diseño de investigación.**

Haciendo uso de la indagación se empleó el diseño no experimental, porque no hubo la manipulación de sujetos ni variables, el investigador no participó intencionalmente en el estudio. De corte transversal porque la información fue obtenida en un tiempo determinado. Fue correlacional porque se utilizó la estadística para la medición de los resultados y reconocer la problemática central de la investigación. Asimismo, se comprobó que si está relacionada la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral (Lau, 2016).

## Figura 1

### Esquema de Correlación



### Dónde

**M** = 25 trabajadores de la institución.

**V1**= Clima organizacional

**V2**= Satisfacción Laboral

**r** = Relación

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable Independiente: Clima Organizacional**

Se trata del ambiente donde un trabajador desempeña su labor, el conocimiento generado es de vital importancia para comprender relación laboral, la calidad y la eficiencia. Es decir, si un trabajador se encuentra motivado y se identifica con los valores organizacionales, el logro de objetivos es un aliado. (Uribe Prado, 2014)

### **Variable Dependiente: Satisfacción Laboral**

El éxito y la satisfacción laboral y familiar, para tal fin utiliza evidencias anecdóticas, recomendaciones prácticas y como evaluarse uno mismo, para poder lograr las metas y cubrir las necesidades profesionales personales y desarrollar estrategias efectivas para la vida, lidiar con la pérdida de empleos, y equilibrar las necesidades laborales y familiares, construir buenas relaciones, nos aclara que existen caminos para lograr una mayor seguridad, controlar la ansiedad, recuperarse de los reveses y fracasos. (Hirsch, 2003).

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población:**

La población estuvo constituida por 25 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua (IESTPB)

#### **Criterios de inclusión:**

Ser docente activo del IESTPB.

#### **Criterios de exclusión:**

En el estudio no se consideraron a los docentes que no estén en la institución por licencia.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra equivalió a la misma población por ser pequeña.

Por tanto, se puede decir que la población fue una observación global de sujetos agrupados por un rasgo común (Kenton, 2020).

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo es el instrumento para poder estudiar la realidad de lo que llamamos población que es un conjunto, pequeño, mediano, grande, enorme o infinito de elementos (personas o realidades). El muestreo o selección de la muestra a utilizar para el estudio tiene como finalidad que la muestra sea lo suficientemente representativa y que sepamos sus características para poder analizar la información que obtenemos. (DELSOL, 2020). En la presente investigación no se consideró necesario proceder a realizar alguna fórmula para calcular la muestra mediante el muestreo ya que se trabajó con todos los elementos de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, cuyos instrumentos fueron un Cuestionario sobre Clima Institucional, cuyo autor es Pérez(2012); dicho instrumento se sustenta en cuatro dimensiones y permitió determinar el nivel de clima institucional en el IESTPB. El otro instrumento utilizado fue una Escala de opinión sobre satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2006), cuenta con cuatro dimensiones y 27 ítems.

## Validez

Los dos instrumentos de recolección de datos fueron adaptados a la realidad, por lo que se procedió a su validación mediante opinión de expertos. En el caso del cuestionario sobre Clima Institucional se obtuvo el siguiente resultado de validación

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	APELLIDOS Y NOMBRE	FECHA	VALORACIÓN
Magister en Psicología educativa	Montenegro Torres, Domel	Diciembre 2020	Excelente
Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa	Quiroga Ramos Carlos Honorio	Diciembre 2020	Excelente
Magíster en Educación	Cobba Terrones, Ever	Diciembre 2020	Excelente

Se ha procedido a reconfirmar la validación del cuestionario y esto fue con el apoyo de los expertos mencionados. Se aprecia que el resultado se ubica en unamagnitud Excelente, por lo que el cuestionario es en sí válido para el estudio.

## Confiabilidad

Para estimar la confiabilidad del cuestionario, se ha trabajado con la prueba Alpha de Cronbach y para corroborar si el cuestionario es confiable paraeste estudio, se ha hecho una muestra piloto de 12 docentes y los resultados obtenidos son a razón de 0.857 (ver tabla 1), lo que demuestra que el cuestionarioresulta ser confiable.

**Tabla 1***Estadístico de confiabilidad del cuestionario*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.857	30

Para el instrumento Escala de opinión sobre satisfacción laboral SL-SPC para medir la variable Satisfacción laboral, también se procedió a su validación porjuicio de expertos, cuyos resultados son:

<b>GRADO</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>FECHA</b>	<b>VALORACIÓN</b>
Magister e Psicología educativa	Montenegro Torres, Domel	Diciembre 2020	Excelente
Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa	Quiroga Ramos Carlos Honorio	Diciembre 2020	Excelente
Magíster en Educación	Cobba Terrones, Ever	Diciembre 2020	Excelente

Los resultados obtenidos por las revisiones de los expertos fueron obtuvo la valoración de excelente, pero previa correcciones a las observaciones realizadas.

**Confiabilidad**

Para la confiabilidad se tomado una muestra piloto de 12 docentes y se ha obtenido lo siguiente. (Para más información ver tabla 2)

**Tabla 2**

*Resultado de la confiabilidad de escala de satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0.928	27

Se observa que hay un coeficiente de 0.928 que indica que hay una perfecta

confiabilidad en exactitud de las preguntas del cuestionario, lo cual apunta a la investigación planteada.

### **3.5. Procedimientos**

En primer orden se procedió a la selección de los instrumentos de evaluación, luego de revisarlos y adaptarlos a la realidad se contactó a tres expertos para que realizaran la validación de los mismos. Paso siguiente, se hizo la prueba piloto con 12 docentes.

Posteriormente, se aplicó los dos instrumentos de evaluación a los docentes integrantes de la muestra, para luego realizar el procesamiento de los datos vía programa estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Para procesar y analizar los datos fue utilizado los programas SPSS y MSEXCEL. Se aplicó estadística descriptiva:

Matriz de datos sobre clima institucional y satisfacción laboral y sus dimensiones (numérica y categórica).

Se usó las tablas y también gráficos. Cálculo del coeficiente de correlación.

También se acudió a la estadística inferencial:

Se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos. Prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos.**

**Confidencialidad:** Se hizo del conocimiento a los docentes que la investigación es de carácter privado, agregando que los resultados obtenidos se darán a conocer en forma de anonimato por parte de los encuestados.

**Consentimiento:** Para brindarle la confianza a los encuestados, se le pidió en forma individual a los docentes la autorización para realizar la encuesta, exponiéndoles la finalidad de este trabajo de investigación.

**Respeto a la dignidad humana:** Se consideró permanentemente la opinión de los encuestados, aceptando cada uno de los participantes su consentimiento para realizar dicha investigación con la información brindada por ello.

#### IV. RESULTADOS

##### Descripción de los resultados

Dando respuesta al objetivo específico se identificó el nivel de clima institucional

**Tabla 1.**

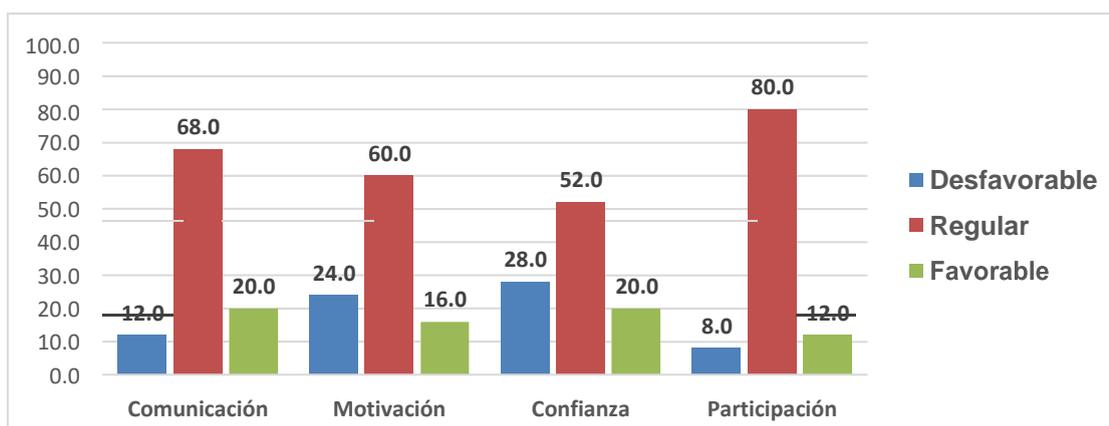
*Nivel de clima institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Año 2020*

CONDICIÓN	NÚMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Desfavorable	5	20,0
Regular	19	76,0
Favorable	1	4,0
Total	25	100

Nota. Datos obtenidos del cuestionario.

**Figura 1**

Nivel del Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua, Año 2020



Se observa en la tabla y figura 1 que el 76 % de docentes

encuestados manifiesta que existe un nivel regular de clima en la institución, un 20% que es desfavorable (de lo que se desprende que el 96% responden que existe un clima regular-desfavorable) y sólo el 4% respondió que es favorable; interpretándose que existe un nivel de clima institucional bajo en la institución.

Los resultados del nivel de satisfacción laboral de un Instituto Superior Tecnológico de Bagua son los siguientes:

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral en el ISTPB*

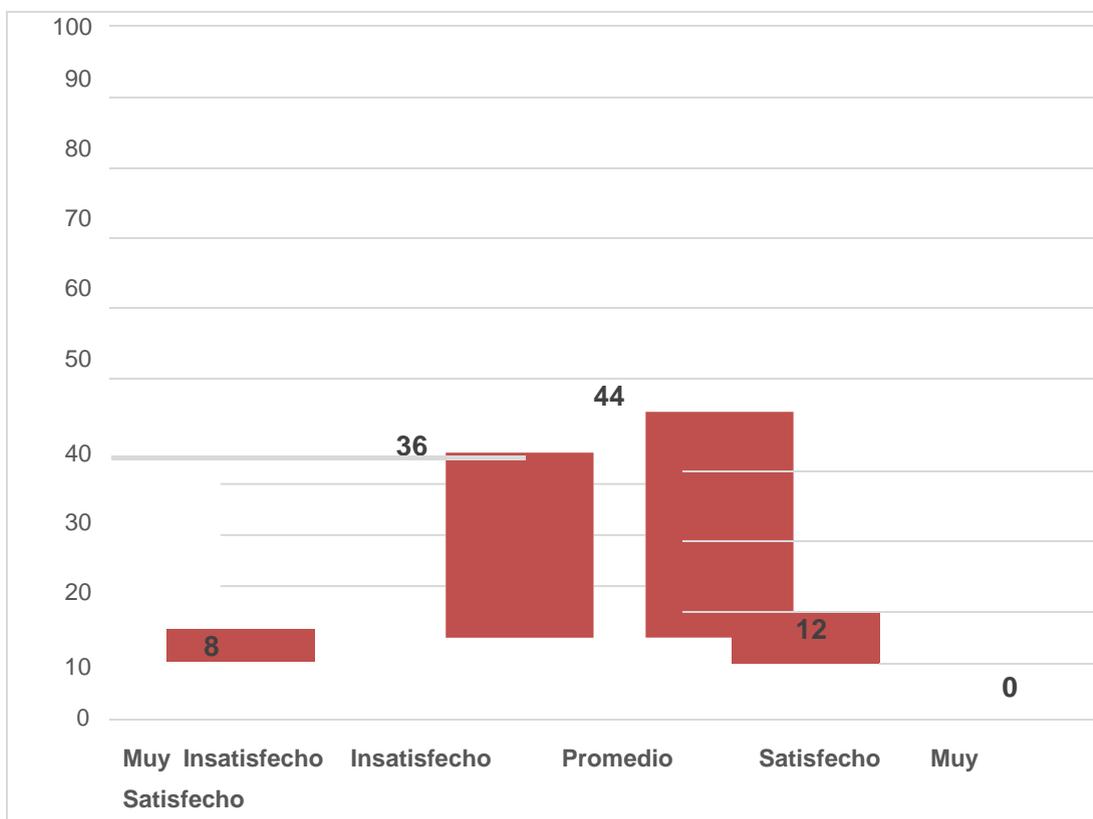
<b>GRADO DE SATISFACCIÓN</b>	<b>Número de docentes</b>	<b>%</b>
Muy insatisfecho	2	8.0
Insatisfecho	9	36.0
Promedio	11	44.0
Satisfecho	3	12.0
Muy satisfecho	0	0.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Nota. Datos obtenidos del cuestionario

En la tabla 2 se aprecia que el 36% de los encuestados, se encuentran insatisfechos, el 8% muy insatisfechos (acumulando un 44%), luego un 44% está en un nivel promedio y el 14% satisfecho, de lo que se interpreta que la población de docentes analizados se encuentra insatisfechos en su desempeño laboral (Los resultados por dimensiones se pueden apreciar en la tabla anexa 5).

**Figura 2**

Nivel de satisfacción laboral en la ISTPB – 2020



#### 4.2. Análisis relacionado a las hipótesis

**Tabla 3**

*Prueba de Kolmogorov Smirnov para las dimensiones sobre clima institucional y satisfacción laboral*

VARIABLES Y SU DIMENSIÓN	K-S	gl	p
<b>Clima Institucional</b>	0.198	25	0,012
Comunicación	0.1745	25	0,048
Motivación	0.223	25	0,002
Confianza	0.1754	25	0,046
Participación	0.2183	25	0,003
<b>Satisfacción laboral</b>	0.127	25	0,200
Condiciones de trabajo	0.185	25	0.027

Reconocimiento Personal	0.180	25	0.036
Beneficios Económicos	0.231	25	0.001
Significación a la tarea	0.184	25	0.028

En la tabla 3, se puede apreciar resultados del error de probabilidad está por debajo del nivel de significancia p-teórico ( $p < ,01$ ) para las dimensiones de clima institucional, como también para las dimensiones de satisfacción laboral; por lo que hay suficiente sustento para aceptar la hipótesis nula, a excepción de clima institucional, beneficios económicos y motivación.

Para probar la hipótesis se realizó la prueba de rangos de correlación Rho Spearman.

**Tabla 4**

*Prueba de comparación entre la relación entre clima institucional y satisfacción laboral. Rho Spearman*

PRUEBA	VARIABLE	COEFICIENTE	CLIMA INSTITUCIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación		,905**
		<b>p-calculado</b>		,000
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación		,905**
		<b>p-calculado</b>		,000
		N	25	25

En la tabla 4, se observa que el nivel de la significancia “**p-calculado**” en la tabla anterior, arrojó un resultado menor que el p-teórico ( $p < 0.01$ ). Por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula; entonces se dice que hay correlación muy alta entre las dos variables de estudio del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua - 2020. Siendo ésta una relación extremadamente alta ( $r = ,905^{**}$ ). Podemos interpretarlo como, si hay una perfecta relación de respuesta de clima institucional hacia satisfacción laboral.

**Tabla 5**

*Prueba de comparación sobre el clima institucional y dimensiones de satisfacción laboral.*

PRUEBA	VARIABLE	COEFICIENTE	CLIMA NSTITUCIONAL
Rho	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	,702**
		<b>p-calculado</b>	,000
		N	25
Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,632**
		<b>p-calculado</b>	,001
		N	25
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	,703**
		<b>p-calculado</b>	,000
		N	25
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,502*
		<b>p-calculado</b>	,01
		N	25

Nota. Datos procesados con el SPSS.

En la tabla 5, se observa que la prueba de Spearman arrojó lo siguiente:

La correlación entre Clima institucional con la significación de la tarea, el p-calculado es menor que el “p-teórico” ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula que indica que “No existe relación” y

aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que hay una correlación por parte del clima institucional con significación de la tarea del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua - 2020. Siendo la relación buena ( $r = 0.702^{**}$ ). Esto significa que, a un buen clima institucional, entonces hay una respuesta buena en significación de la tarea. La correlación entre Clima institucional con condiciones de trabajo, el p-calculado es menor que el “p-teórico” ( $p < 0.05$ ). Esto indica que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que hay una correlación por parte del clima institucional con condiciones de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua - 2020. Siendo la relación ( $r = 0.632^{**}$ ). Lo que significa que si hay una moderada clima institucional entonces se obtendrá una moderada satisfacción en condiciones de trabajo. La correlación entre Clima institucional con reconocimiento personal y/o social, el p-calculado es menor que el “p-teórico” ( $p < 0.05$ ). Indicando que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que hay una correlación por parte de clima institucional con reconocimiento personal y/o social del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua – 2020, siendo muy buena ( $r = 0.703^{**}$ ). Interpretando sería lo siguiente, si hay un buen clima institucional entonces hay una buena satisfacción en reconocimiento personal y/o social. La correlación entre Clima institucional con beneficios económicos, el p-calculado es menor que el “p-teórico” estadístico ( $p < 0.05$ ). Indicando que hay evidencia para rechazar hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que existe correlación entre clima institucional con

beneficios económicos en el IESTPB – 2020 donde ( $r=0.502^{**}$ ). En términos se expresaría que a moderada clima institucional moderada se obtendrá una satisfacción moderada en los beneficios económicos.

Si se ordena las dimensiones con respecto a su alto grado de correlación se tendría:

Hay una relación de niveles muy altos entre el clima institucional con la significación de la tarea y reconocimiento personal y/o social; en niveles moderados con respecto a condiciones de trabajo y en nivel bajo con lo que respecta a los beneficios económicos.

## V. DISCUSIÓN

Silva (2019) determinó que, de las tres universidades, sus comunicaciones preferían ser medio, como también puede indicarse como comunicación regular, es decir solo un 56%, 53% y 59% muy por debajo, en la presente investigación se encontró (20%), dándonos un panorama preferente por mantener una comunicación intermedia entre los trabajadores. Es decir el investigador encontró un porcentaje promedio superior referente a la comunicación percibida por los docentes, muy distinto y por debajo de la percepción de los docentes del ISTPB.

Flores (2019) encontró que el clima y la satisfacción laboral se relacionan moderada y positivamente ( $r=0.653$ ), el reconocimiento con el clima institucional se relaciona positiva y moderada ( $r = 0.649$ ). Comparado con la investigación presente, observamos que la correlación entre ambas variables es más alta y que también supera la relación con el reconocimiento personal, con esto inferimos que los docentes del investigador tienen una percepción más baja en cuanto a su institución educativa.

Los investigadores Jiang et al. (2019) encontraron que existe una alta correlación ( $r=0.940$ ) al igual que en la presente investigación.

En este estudio se obtuvo una alta relación entre Clima institucional y Satisfacción laboral ( $r=0.905$ ,  $a=0.000$ ) y dentro del clima institucional el 96% de los docentes opinaron que es muy regular y desfavorable, lo que demuestra una cifra muy alarmante. Caso contrario sucedió en la Satisfacción laboral, dando un 44% de docentes que sentían una satisfacción regular e insatisfecho con su labor, si a estos resultados lo comparamos con el del investigador Vallejos (2017) resultó ser que sus resultados son significativamente más bajos en cuanto al caso de la relación entre clima institucional y satisfacción laboral ( $r = 0.701$ ,  $a=0.000$ ), agregando que el 84% de los

docentes perciben un clima regular y malo, por satisfacción hay un 62.2% de todos los docentes que no estaban satisfechos. Como se puede apreciar ciertamente hay pequeñas diferencias entre satisfacción laboral y clima institucional.

Anjilus y Talip (2018) en su estudio determinó que si existe una relación significativa alta entre la satisfacción y el clima organizacional ( $r=0.8$ ) un poco inferior a la investigación presente pero que además el factor sexo de los trabajadores no resultó ser significativamente un problema para ambas variables. Además, el clima organizacional tiene una relación significativa positiva en las dimensiones de la satisfacción laboral, al igual que en la presente investigación.

Mendoza (2018) encontró que existe una alta correlación positiva ( $r = 0.812$ ) al igual que la presente investigación, pero con diferencias en el resultado de la prueba de Pearson. Por otro lado, los beneficios económicos obtuvo una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral ( $r = 0.729$ ) caso contrario a la investigación planteada que fue regular ( $r=0.502$ ), demostrando que el investigador Simón Mendoza encontró hechos distintos a la actual investigación.

Hussain, et al (2017) encontró que el 37.5% son hombres y que no existe diferencias significativas entre ambos sexos, demostrándonos que el género no es un factor para tener satisfacción laboral académica entre docentes, además tuvo una correlación lineal positiva moderada ( $r=0.695$ ) distinta a lo encontrado en la presente investigación.

Asrar-ul-Haq et al., (2017) encontró en su estudio que la significación a la tarea y beneficios económicos resultó tener más correlación con la satisfacción laboral ( $r = 0.709$ ) a comparación con la presente investigación se concluye que no existe diferencias en los resultados encontrados.

Montoya et al. (2017) encontró que el 90.6% de los docentes están satisfechos laboralmente y que un 80% perciben un alto clima organizacional y finalmente la correlación entre clima institucional y satisfacción laboral fue moderado lineal positivo ( $r=0.523$ ), además se tiene que la relación de la satisfacción laboral con el reconocimiento es baja ( $r = 0.281$ ), el apoyo o beneficio económicos también es bajo ( $r=0.349$ ) y que la autonomía el docente percibe como moderado ( $r=0.491$ ), comparando con la presente investigación se infiere que la percepción de la satisfacción es muy superior pero en la correlación de ambas variables de estudio logra superar por 0.382, es decir los docentes perciben un 38.2% más mejor un clima organizacional y una satisfacción laboral.

Malinen y Savolainen (2016) determinó que el clima y la satisfacción laboral está por debajo de lo regular y que las linealidades entre estas variables es positiva ( $r = 0.430$ ) comparado con el presente estudio se infiere que se ha encontrado que hay una alta correlación positiva lineal y que uno de los factores de dicho resultado se debe posiblemente a la muestra tomada o por la antigüedad de las instituciones.

Dutta y Sahney (2016) encontró que existe una asociación positiva lineal regular ( $r = 0.69$ ) sin embargo en la investigación se encontró que no se tiene una fuerte relación de efectos comparado con la presente investigación, al igual que en las otras investigaciones, la cantidad de personal parece afectar el clima institucional y la satisfacción laboral.

Ghavifekr (2016) por su parte encontró que se tiene una alta correlación lineal positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en el colegio ( $r = 0.989$ ) además se tiene que solo el 35.51% son hombres y 64.49% mujeres, demostrando que hay más mujeres en dicha institución pero que el género del docente no impide tener un buen clima institucional y satisfacción laboral porque

dada a los resultados obtenidos existe evidencia estadística de su correlación lineal positiva, comparando con la presente investigación resulta no ser demasiado indiferente a sus resultados, concluyendo que existe un efecto lineal correlacional positivo entre ambas variables en estudio.

También se encontró diferencias enormes en lo que respecta al estudio de Espinoza (2015) sobre la relación de calidad y satisfacción ( $r=0.505$ ,  $a=0.000$ ), pero que en clima institucional había encontrado que el 90% de todos los docentes lo perciben como regular y desfavorable “malo”, se observa una diferencia de 6% con este estudio, entonces se puede decir que ambos docentes tienen una cierta similitud en percibir el ambiente. Ahora si detallamos algunas de las dimensiones del clima institucional, en esta investigación el 80% de todos los docentes han percibido que no hay una buena comunicación por parte de las autoridades “regular, desfavorable” y que la relación con satisfacción laboral fue significativamente muy baja ( $r=0.366$ ) significando que hay cierto problema muy alarmante. Ahora en el estudio de Espinoza fue que el 98% consideran que hay desfavorable y mala comunicación, por parte de la relación con satisfacción laboral había encontrado que es moderada ( $r=0.526$ ).

Waruwu (2015) determinó en su estudio que si existe correlación positiva baja entre el clima institucional y la satisfacción laboral ( $r = 0.4920$ ) demostrando que su percepción dada por los docentes es más baja siendo esta a su vez una institución pública, por otro lado, la presente investigación se encontró que si existe una buena respuesta entre clima institucional y satisfacción laboral ( $r = 0.905$ ), infiriendo que si existe diferencias en dicho estudio mencionado.

En el estudio realizado por Guillen (2015) se encontró que la correlación entre las variables Clima institucional con Satisfacción laboral fue  $r=0.787$  y si lo comparamos con la correlación de este estudio, entonces se determinaría que existe diferencia en estas

variables y que en el estudio realizado hay correlación significativa que explica los cambios de la otra variable.

Ahora Silva (2016) determinó que el 45% del personal era femenino y el 55% masculino. en su estudio que existe una baja comunicación en clima laboral y que en satisfacción laboral fue significativamente lo mismo, el 45% calificándolo como bajo y que por la parte de la distribución de los ambientes solo un 5% considera como alto, demostrándonos que hay un problema abierto por resolver. En este estudio se demostró que hay una cierta coincidencia con lo que respecta a comunicación y satisfacción, entonces en esta investigación se halló resultados muy parecidos a la presente investigación.

En la investigación de Albañil (2015) había determinado que el clima laboral y sus dimensiones tiene un porcentaje de 58.6% e indica que va de regular a malo. Comparando con el de este estudio que es 96% se encuentran en Regular y desfavorable, por otra parte, el nivel de motivación con su trabajo solo el 41.4% de todos los docentes indican que es alto y que su nivel de comunicación el 10.3% considera alto, entonces se concluye que si hay diferencias de que los docentes están más insatisfechos que en el estudio de Albañil. Por la parte de la fiabilidad del cuestionario sobre la satisfacción laboral tuvo un 0.920 casi similar encontrado en el estudio presente 0.928, por lo que podemos decir que el cuestionario presente tiene una similitud en cuanto a fiabilidad.

En el clima institucional se obtuvo una comunicación regular por un 68% de los participantes sintiendo que tienen una moderada comunicación en cambio el estudio de Contreras (2015) tuvo un 79.79% considerado satisfactorio la comunicación entre docentes y que solo un 81.77% considera buen involucramiento con su labor. Esto deja una evidencia que tener una buena comunicación no significa tener pocos docentes laborando en la institución, sino asu vez indica que la buena participación y administración de los integrantes de la comunidad educativa genera una buena comunicación

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La relación entre clima institucional y satisfacción laboral es muy alta y por lo que, si un docente percibe una alta satisfacción, ésta termine también percibiendo un buen clima institucional.
2. En la institución se percibe una regular participación, esta realidad es debida a sus otras dimensiones indicando que se debería mejorar el clima institucional.
3. Los docentes han preferido tener una satisfacción promedio pero que por debajo de la mitad de los docentes aún perciben que deben mejorar la satisfacción por la institución.
4. La baja comunicación y un medio beneficio económico fue percibido por los docentes de la institución, sin duda deja una problemática por resolver.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Según los resultados hay una debilidad, en la dimensión reconocimiento del personal en lo individual y/o social, por lo que se le recomienda al director, planear estrategias de motivación constantemente que apunten a mejorar la satisfacción de sus subordinados, de esta manera se garantiza según la investigación que los objetivos individuales del trabajador y de la empresa se cumplan.
2. A la plana jerárquica planificar, poner en marcha y evaluar programas basados en habilidades comunicativas, para mejorar la participación de la comunidad docente dentro de la institución, transformando la comunicación cerrada que hoy existe en una comunicación abierta que mejore el clima de la institución.
3. Al director, capacitarse constantemente en gestión de recursos humanos, para que aplique estrategias de reconocimiento, ya que en esta institución se encuentra que los docentes no son reconocidos de una manera equitativa y adecuada, dejando de lado la valoración de sus capacidades cognitivas y laborales, que muchas veces depende de una adecuada capacitación.

## REFERENCIAS

- Albán, S. (2015). *Clima laboral y participación según la percepción de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura, 2015*. Tesis en línea, Universidad de Piura, Facultad de Educación.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE\\_EDUC\\_135.pdf?sequence=2](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2)
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa en línea. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.  
<https://hdl.handle.net/11042/2243>
- Anjilus, W., y Talip, R. (2018). *The Influence of Organizational Climate Towards the Teachers' Job Satisfaction in Form Six Centre*.  
<https://msocialsciences.com/index.php/mjssh/article/view/134/106>
- Arrieta-Salas, C., y Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22(109), 67-89.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133213120004>
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., y Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352–2363.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>
- Bonilla, K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura, 2014*. Maestría en Educación con Gestión educativa. Universidad de Piura.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1985/MAE\\_EDUC\\_123.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1985/MAE_EDUC_123.pdf?sequence=1)
- Bocarnea, M. C., Henson, J., Huizing, R. L., Mahan, M., y Winston, B. E. (2018). *Evaluating Employee Performance through Christian Virtues* (1st ed. 2018). Springer International Publishing: Imprint: Palgrave Macmillan.

- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto Post-fusión de una empresa industrial de Lima*. (Tesis licenciatura en Psicología social).  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6580/BRAVO\\_CHAUCA\\_JOANA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6580/BRAVO_CHAUCA_JOANA_CLIMA_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1)
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. *Educar*, 27, 103-117. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20736/20576>
- Caballero, J. (2003). *Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares*. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 415-435. <https://revistas.um.es/rie/article/download/99291/94891/>
- Caballero, J. y Salvador, F. (2002). *Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares*. *Revista de Educación*, (333), 363-384 [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re333/re333\\_17.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re333/re333_17.pdf)
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. *Universidad de Granada*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6(1-10). <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Collie, RJ y Martin, AJ (2017). Sentido de adaptabilidad de los profesores: examen de los vínculos con el apoyo a la autonomía percibida, el funcionamiento psicológico de los profesores y el rendimiento en aritmética de los alumnos. *Aprendizaje y diferencias individuales*, 55, 29-39, <https://www.sciencedirect.com/journal/teaching-and-teacher-education/vol/64/suppl/C>
- Ch, Abid Hussain, et al (2017). "Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction: A Correlation Study at Secondary Level." *Bulletin of Education and Research*, vol. 39, no. 3, Dec, pp. 45–56. ERIC, <https://eric.ed.gov/?id=EJ1210232>.
- Christopher Day y Pamela Sammons (2016). *Successful school leadership. Education Development Trust*. <https://www.educationdevelopmenttrust.com/EducationDevelopmentTrust/files/a3/a359e571-7033-41c7-8fe7-9ba60730082e.pdf>
- Dutta, V., y Sahney, S. (2016). *School leadership and its impact on student achievement: The mediating role of school climate and teacher job satisfaction*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-12-2014-0170/full/html>

- Gargallo Castel, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 563-575. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en las instituciones de Educación Superior*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/ContrerasSaida.pdf>
- Espinoza Rodas, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Tesis de maestría en Gestión Pública en línea, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5967>
- Friedlander, F. and Margulies, N. (2006). *Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction*. *Personnel Psychology*, 22(2), 171-183. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1969.tb02300.x>
- Flores Granados, K. L. (2019). El clima institucional y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados de una universidad privada acreditada de Lima. <https://repositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/1505>
- Gairín Sallán, J., Armengol Asparó, C., Lorenzo Delgado, M., y Matín Bris, M. (2006). *Procesos de cambios en los centros educativos a partir de las evaluaciones externas*. Madrid, España: Omagraf S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=NU8a8MS7YqACyPg=PA54yIpg=PA55yfocus=viewportydq=coughlan+y+steers.+clima+identificado+con+satisfacci%C3%B3nyhl=es#v=onepageyq=coughlan%20y%20steers.%20clima%20identificado%20con%20satisfacci%C3%B3nyf=false>
- Ghavifekr, S. (2016). *The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience*. SpringerLink. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Guillen Salazar, C. (2015). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica 2015*. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/129>

- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones*. Tesis de licenciatura para Ingeniero Civil en línea. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_OBREROS\\_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1)
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2015). *Metodología de la investigación*.  
 6ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hirsch, A. (2003). *How to be happy at work: a practical guide to career satisfaction*.  
 California: Jist Publishing. <https://b-ok.cc/dl/538079/a43323>
- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences* (1st ed. ed.). (S. Fachmedien, Ed.) Wiesbaden, Germany: Springer Fachmedien. <https://b-ok.cc/dl/4980406/5554dc>
- Iglesias Armenteros, A., y Torres Esperón, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cuba de enfermería*, 34(1).  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336> Institute of Medicine of the National Academies (2004). *Keeping Patients Safe - Transforming the Work Environment of Nurses*. Washington: National Academies Press.
- Jiang, Yong, et al. (2019) "Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model." *Journal of Research in Childhood Education*, vol. 33, no. 2, Apr. 2019, pp. 257–70. *Taylor and Francis+NEJM*,  
<https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1577773>.
- León Suárez, N. (2018). *Nivel de comunicación interna en los integrantes de la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua, Amazonas*. Tesis de maestría en línea, Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, Perú.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33358>

Malinen, O.-P., y Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144–152. doi: 10.1016/j.tate.2016.08.012

Martín, B. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Universidad de Alcalá. *Educación* pp. 103-117.  
<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27/0211819Xn27p103.pdf>

Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Tesis de maestría en línea, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Maestría en Desarrollo del Talento Humano.  
<http://hdl.handle.net/10644/5611>

Mendoza Aedo, A. H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 - Callao. 95. Tesis de maestría en línea, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Postgrado-Facultad de Educación.  
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1248>

Montoya Cáceres, Pamela, Beiiio-Escamlila, Natalia, Bermúdez Jara, Nikol, Burgos Ríos, Felicinda, Fuentealba Sandoval, María, y Padilla Pérez, Alejandro. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Muchinsky, P. M. (1977). Organizational communication: Relationships to organizational climate and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4), 592–607. <https://psycnet.apa.org/record/1978-30584-001>

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 153-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>

Ostroff, C. (1993). The Effects of Climate and Personal Influences on Individual

Behavior and Attitudes in Organizations. Sidney:  
RePEc.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597883710459? via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597883710459?via%3Dihub)

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

[https://www.academia.edu/36171465/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC](https://www.academia.edu/36171465/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC)

Polanco Espinoza, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula Cortés. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación en línea. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Dirección de Postgrado, Tegucigalpa-Honduras.  
<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura en línea. Universidad Nacional José María Arguedas, Administración de Empresas.

[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Randstad (Julio, 2020). Clima laboral en tiempos decoronavirus.  
[https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-entiempos-de-coronavirus\\_494/](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-entiempos-de-coronavirus_494/)

Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/b2c9/14b37d7538ff53a425bf648e52944de526.pdf>

Rooney, P. M. (1992). Employee ownership and worker participation: Effects on health and safety. *Economics Letters*, 39(3), 323-328. doi:  
[https://doi.org/10.1016/0165-1765\(92\)90269-5](https://doi.org/10.1016/0165-1765(92)90269-5)

Rosillo, Y., Velásquez, L. y Marrero, C. (2012). *La satisfacción laboral. un acercamiento teórico metodológico para su estudio*. Observatorio de la economía Latinoamericana,

(163).

[eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html](http://eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html)

Sánchez, W. (2015). La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012. Tesis de maestría en línea, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez\\_Z\\_gw.pdf;jsessionid=5FADF99AD5D220AC18EE2E41589907C2?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_Z_gw.pdf;jsessionid=5FADF99AD5D220AC18EE2E41589907C2?sequence=1)

Schwepker, C. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

<https://www.deepdyve.com/lp/elsevier/ethical-climate-s-relationship-to-job-satisfaction-organizational-wEyhV8RAeH>

Silva Leyton, P. M. (2017). *Percepción de la comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa ignacio merino de talara, año 2016*. Tesis de Licenciatura en línea, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Trujillo- Perú.  
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2516>

Simón Mendoza, N. (2018). Clima Institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana San José Obrero Chimbote; 2017. Universidad San Pedro.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6428>

Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I. and Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182, 279 – 288.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042815030426?token=D2A42745C713E3E4E531F60979B74EC946B78998B7ECD76FF04E5C52798BAD7D6D0D47BB9331CCAF1CA7D0D14DAB7E63>

Toala Bozada, S. P. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa – 2013*. Tesis de Doctorado en

línea Universidad Privada Antenor Orrego, Sección de Postgrado de Ciencias Económicas-Escuela de Postgrado, Trujillo-Perú.<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/734>

- Uribe Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.  
[https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJydq=Clima+Organizacional&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJydq=Clima+Organizacional&source=gbs_navlinks_s)
- Vallejos Patiño, M. I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Tesis de Maestría en línea, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8731>
- Waruwu, B. (2015). *The Correlation between Teachers' Perceptions about Principal's Emotional Intelligence and Organizational Climate and Job Satisfaction of Teachers of State Senior High School in Gunungsitoli Nias, Indonesia*. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1080500>
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional en línea, Universidad Autónoma de Nuevo León, División de Estudios de Posgrado de Psicología. <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Zabalza Beraza, M. (2012). El estudio de las “buenas prácticas” docentes en la enseñanza universitaria. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(1), 17-42.<https://doi.org/10.4995/redu.2012.6120>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.1Clima institucional	Condición ambiental donde concurren interacciones de los trabajadores y planeamiento organizativo, es un factor determinante facilitador del proceso organizativo y de la gestión de resultados en la institución educativa, sin dejar de lado al recurso humano, por ende la participación, comunicación, confianza y respeto (Martín, 2000)	Se evalúa el clima institucional en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación. Aplicando un cuestionario de 30 items	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado de información</li> <li>• Rapidez</li> <li>• Respeto</li> <li>• Aceptación</li> <li>• Espacios y horarios</li> <li>• Ocultar información</li> </ul>	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Prestigio</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza sinceridad</li> </ul>	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar la participación</li> <li>• Equipos y reuniones de trabajo formales e informales</li> <li>• Coordinación</li> </ul>	
V.2: Satisfacción laboral	Define el nivel de aceptación de los empleados relacionado con su entorno y la condición de trabajo.	Medición de satisfacción laboral en cuatro dimensiones: Significado de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios económicos. Aplicando un cuestionario de 27 items Palma, 2006)	significado de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes hacia los resultados.</li> <li>• Actitudes hacia la tarea</li> </ul>	Ordinal
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Prestigio</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza sinceridad</li> </ul>	
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar la participación</li> <li>• Equipos y reuniones de trabajo formales e informales</li> <li>• Coordinación.</li> </ul>	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para analizar el clima institucional

Martín (2000) adaptado por  
Pérez (2012)

A continuación, se mostrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Se recomienda que sea lo más sincero posible con su respuesta.

No contesta	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
NC	MB	B	R	A	MA

Para su completa tranquilidad se garantiza que esta encuesta es completamente anónima y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza, sin sentirse presionado en ningún momento.

N° Ítem		RESPUESTAS					
		NC	MB	B	R	A	MA
<b>F1 COMUNICACIÓN</b>							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la Información en la Institución Educativa donde labora?						
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?						
4	Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.						
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?						
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?						
<b>F2 MOTIVACIÓN</b>							
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						
9	¿cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						
11	¿en qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						
12	¿ qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?						

13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?						
<b>F3 CONFIANZA</b>							
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						
16	¿considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						
17	¿qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						
18	¿considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa						
<b>F4 PARTICIPACIÓN</b>							
19	¿ cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?						
20	¿ en su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						
21	¿ Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						
23	¿ Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						
24	¿ Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?						
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?						
26	¿ cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?						
27	¿ Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?						
28	¿ Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?						
29	¿ cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?						
30	¿ En su Institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?						

**Muchas gracias por su participación.**

## **Ficha Técnica del instrumento de Clima institucional**

1. Nombre: Cuestionario de opinión sobre clima institucional
2. Autor: Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)
3. Objetivo:  
Medir el clima institucional en 4 dimensiones:
4. Normas:
  - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohiban las respuestas de los examinados, como directivos de la institución educativa.
  - Durante la aplicación debe haber un examinador preparado para resolver las dudas de los sujetos participantes.
  - Se debe comunicar a los examinados el objetivo del instrumento y la inexistencia de preguntas buenas o malas.
5. Usuarios (muestra):  
25 trabajadores  
Unidad de  
análisis: Trabajadores.
6. Modo de aplicación:  
El cuestionario es de auto-aplicación.  
Este instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones.

## 7. ESTRUCTURA

Dimensión		Ítem	NC	MB	B	R	A	MA
Comunicación	Traslado de información	1 al 6						
	Rapidez							
	Respeto							
	Aceptación							
	Espacios y horarios							
	Ocultar información							
Motivación	Satisfacción	7 al 13						
	Reconocimiento							
	Prestigio							
	Autonomía							
Confianza	Confianza	14 al 18						
	Sinceridad							
Participación	Propicia la participación	19 al 30						
	Equipos y reuniones de trabajo							
	Grupos formales e informales							
	Coordinación							

### Cuestionario sobre Satisfacción laboral Palma (2006)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo, señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones dentro de su institución. Para responder marque con un aspa el número de la respuesta que Usted considere, de acuerdo a la siguiente escala:

Total desacuerdo	En desacuerdo	indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Usted aporte será usado únicamente para fines de investigación sin poder ser identificado. Por ello responda con sinceridad y confianza.

Tal vez la propuesta de ítems no corresponde exactamente a las características de supuesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

Nº	Ítem	TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis actividades.					
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 de parte de la institución mal trato.					
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 del 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 incómodo.					
18	Me complacen 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 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					

**Muchas gracias por su participación.**

## Ficha Técnica del instrumento de Satisfacción laboral

1. Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral
2. Autor: Palma (2006)
3. Objetivo:
4. Normas:
  - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohiban las respuestas de los examinados, como directivos de la institución.
  - Durante la aplicación debe haber un examinador preparado para resolver las dudas de los sujetos participantes.
  - Se debe comunicar a los examinados el objetivo del instrumento y la inexistencia de preguntas buenas o malas.
5. Usuarios (muestra):
 

25 docentes.
6. Unidad de análisis:
 

Docentes.
7. Modo de aplicación:
 

El cuestionario es de auto-aplicación.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 27 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones.

Dimensión	Indicador	Ítem	TD	D	I	A	TA
<b>Condiciones de Significación a la tarea</b>	Actitudes hacia los resultados	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26					
	Actitudes hacia la tarea						
	Actitudes de Autorrealización						
<b>Condiciones de trabajo</b>	Distribución física	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27					
	Confortabilidad						

	Horarios						
	Valoración de esfuerzos						
<b>Reconocimiento o personal y/o social</b>	Actitudes de relación con autoridades	6, 11, 13, 19, 24					
	Interés por tareas						
	Trabajo colaborativo						
<b>Beneficios económicos</b>	Remuneración	2, 5, 9, 10, 16					
	Explotación						
	Expectativas						

Ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24)

### Escala General y específica

NIVEL	ESCALA
Muy satisfecho	115 a más
Satisfecho	93 a 114
Promedio	71 a 92
Insatisfecho	49 a 70
Muy insatisfecho	48 a menos

### Escala específica

NIVEL	Significación n a la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios Económicos
Muy Satisfecho	36 a más	41 o más	21 o más	21 o más
Satisfecho	29 a 35	33 a 40	17 a 20	17 a 20
Promedio	22 a 28	25 a 32	13 a 16	13 a 16
Insatisfecho	15 a 21	17 a 24	09 a 12	09 a 12
Muy Insatisfecho	14 a menos	16 o menos	08 o menos	08 o menos

**Anexo 03: Validación por expertos**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar el clima institucional

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre  
de 2020



---

DNI: 27730584  
Mg. Domel Montenegro Torres  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar la satisfacción laboral

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió avalarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre  
de 2020



---

DNI: 27730584  
Mg. Domel Montenegro Torres  
EXPERTO



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar el clima institucional

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre de 2020

---

*Firma/DNI: 17629598*  
*Dr. Carlos Honorio Quiroga*  
*RamosEXPERTO*



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar la satisfacción laboral

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió avalarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre  
de 2020

---

*Firma/DNI:17629598*  
*Dr. Carlos Honorio Quiroga*  
*RamosEXPERTO*



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar el clima institucional

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió avalarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre de 2020

  
Dr. Ever Cobba Terrones  
EXPERTO EVALUADOR  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

---

Firma/DNI: 16678290

Experto

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para analizar la satisfacción laboral

**3. TESISISTA:**

Br. : Rainer María Pereyra Ramírez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 23 de diciembre de 2020

  
 Dr. Ever Cobba Terrones  
 EXPERTO EVALUADOR  
 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



#### Anexo 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la institución IESTPB 2019?</p> <p><b>Problemas Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de clima institucional en el IESTPB, 2019?</li> <li>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la IESTPB 2019.</p> <p>Ho: No existe relación entre clima institucional y satisfacción laboral en la IESTPB 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación entre clima institucional y significación de la tarea en la institución IESTPB 2019</p> <p>Existe relación entre clima</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la IESTPB 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de clima institucional en la institución IESTPB 2019</p> <p>Determinar el nivel satisfacción laboral en la institución IESTPB 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y satisfacción laboral en la IESTPB</p>	<p>Clima institucional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>La Escuela de Gestalt</p> <p>Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow</p> <p>Teoría de la motivación</p> <p>Teoría de McGregor x e y</p> <p>Teoría de Herzberg</p> <p>Teoría de McClelland</p> <p>La teoría de las expectativas de Vroom</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Diseño: correlacional</p> <p>Población: 25 docentes</p> <p>Muestra: 25 docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación:</p> <p>┘ Estadística descriptiva</p>

<p>IESTPB, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y significación de la tarea en la institución educativa IESTPB , 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y condiciones de trabajo en IESTPB – 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en el IESTPB?</p>	<p>institucional y condiciones de trabajo en la institución IESTPB 2019</p> <p>Existe relación entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en la institución IESTPB 2019</p> <p>Existe relación entre clima institucional y beneficios económicos en la institución IESTPB 2019</p> <p>Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en la institución IESTPB 2019</p>	<p>2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y significación de la tarea en la IESTPB 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y condiciones de trabajo en la IESTPB 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y reconocimiento personal y/o social en el IESTPB, 2019</p>				<p>Registro de datos en una matriz, por variable y dimensiones (numérico y categórico).</p> <p>Tablas de distribución de frecuencia</p> <p>Coefficiente de correlación</p> <p>┘ Estadística inferencial Prueba de normalidad a los datos de las</p>
---	---	--	--	--	--	---

<p>¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y beneficios económicos en IESTPB - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en el IESTPB - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en el IESTPB - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral en el IESTPB - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre participación y satisfacción laboral en el institución IESTPB 2019?</p>	<p>Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en IESTPB - 2019</p> <p>Existe relación entre confianza y satisfacción laboral en IESTPB - 2019</p> <p>Existe relación entre participación y satisfacción laboral en IESTPB - 2019.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y beneficios económicos en la IESTPB osa, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre comunicación y satisfacción laboral en la institución IESTPB 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en IESTPB - 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre confianza y satisfacción laboral en IESTPB - 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre participación y satisfacción laboral en IESTPB - 2019</p>				<p>Variables y dimensiones. Prueba de Kolmogorov-Smirnov. Prueba de significancia: Rho Spearman</p>
--	--	--	--	--	--	---



Anexo 5: Resultados

Tabla 6

*Prueba sobre la relación satisfacción comparando con las dimensiones de clima*

PRUEBA	VARIABLE	COEFICIENTE	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	0.366
		<b>p-calculado</b>	0.072
		N	25
	Motivación	Coeficiente de correlación	,613**
		<b>p-calculado</b>	0.001
		N	25
	Confianza	Coeficiente de correlación	,644**
		<b>p-calculado</b>	0.001
		N	25
	Participación	Coeficiente de correlación	,565**
		<b>p-calculado</b>	0.003
		N	25

Nota. Datos procesados con el SPSS.

En la tabla 6 usando Spearman se ha determinado lo siguiente:

La relación de satisfacción laboral con comunicación, el p-calculado es mayor que el p-teórico ( $p > 0.05$ ), esto indica que hay evidencia para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Concluyendo que no hay relación por parte de satisfacción con la dimensión comunicación en el IESTPB -2020. Siendo la relación muy baja ( $r = ,366^{**}$ ). Es decir que a menor satisfacción laboral se esperaría una baja comunicación. La correlación entre satisfacción laboral con motivación, el p-calculado es menor que el "p-teórico" estadístico ( $p < 0.05$ ), indicando que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Se concluye que hay una relación por parte de satisfacción con motivación en la institución educativa IESTPB, 2020. Siendo la relación bastante buena ( $r = ,613^{**}$ ). Si hay una buena motivación entonces se esperaría una buena satisfacción laboral.



Analizando la correlación entre satisfacción laboral con confianza, el p-calculado es menor que el “p-teórico” estadístico ( $p < 0,05$ ). Hay suficiente evidencia para no aceptar la hipótesis nula y considerar la hipótesis alternativa; es decir que hay una correlación bastante buena entre confianza y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua - 2020. Siendo la relación buena ( $r = 0,644^{**}$ ). Se esperaría que, si hay una buena confianza, entonces exista una buena satisfacción laboral. La correlación entre satisfacción laboral con participación, el p-calculado es menor que el “p-teórico” estadístico ( $p < 0,05$ ). Hay suficiente evidencia para no considerar la hipótesis nula y tomar la hipótesis alternativa. Concluyendo que hay relación por parte de satisfacción laboral con participación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Bagua - 2020. Siendo una relación regular ( $r = 0,565^{**}$ ). Es decir, que hay una moderada participación y una moderada satisfacción laboral.

Si se ordena las dimensiones con respecto a su alto grado de correlación se tendría: confianza, motivación, participación y comunicación.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor del tesis de la estudiante, RAINER MARÍA PEREYRA RAMÍREZ, titulada: "**Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bagua**", constato que la misma tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de Febrero de 2020



DR. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ  
DNI: 17570208