



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el
Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito
de Villa El Salvador – Lima, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Jeniffer Ninoska Chavarría Salazar

ASESOR:

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de talento humano.

PERÚ - 2018

Página de Jurado

Dr. Chantal Jara, Aguirre

Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López

Secretario

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal

Dedicatoria

El siguiente trabajo de tesis está dedicado a mi familia que gracias a su comprensión paciencia y apoyo incondicional he logrado culminar mis estudios, de igual manera a todas las personas que estuvieron a mi lado contagiándome de alegría para poder cumplir con mi objetivo.

Agradecimiento

A Dios por permitirme disfrutar esta experiencia y cumplir mis objetos; a mi padre por enseñarme con ejemplos de amor, trabajo, honestidad, esfuerzo y perseverancia, a mis compañeros de aula que hemos compartido triunfos y frustraciones, sabiéndonos levantar con ánimo.

Al director Luis Avalos, a cada trabajador del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, por brindarme las facilidades necesarias y, por haber contribuido en el desarrollo del presente trabajo.

Al Mg. Guido Junior Bravo Huaynates, por su acertada asesoría y dirección en el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Chavarría Salazar, Jeniffer Ninoska, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que, el trabajo académico titulado “Clima Institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2016”, presentado en 125 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría y he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada en su totalidad o parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada y presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse falta grave (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo trabajo de investigación, lo que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de Setiembre del 2017

Chavarría Salazar, Jeniffer Ninoska

DNI N° 42168636

Presentación

Señores miembros del jurado, pongo a su disposición, la tesis titulada “Clima Institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2016”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación es un aporte de mejora del clima institucional, se investigará reportes, relacionados con el tema, en tanto sus componentes serán analizados y relacionar con la satisfacción laboral. En busca que esta tesis se ajuste a las exigencias establecidas con todo trabajo científico, espero sus sugerencias para mejorar la calidad de mi trabajo.

El documento consta de siete capítulos, los cuales tienen el esquema sugerido por la universidad; capítulo I introducción, capítulo II método, capítulo III resultados, capítulo IV discusión, capítulo V conclusiones, capítulo VI recomendaciones y capítulo VII referencias.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas	23
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación	40
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos de estudio	42
1.8. Fundamentación científica	42
II. Método	44
2.1. Diseño de investigación	45
2.1. Operacionalización de variables	45
2.2. Operacionalidad de la variable	46
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos valides y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	52
III. Resultados	54
3.1. Análisis Descriptivo	55
3.2. Prueba de hipótesis	62
IV. Discusión	67

V. Conclusiones	72
IV. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
Anexos	80
Anexo 1. Artículo científico	81
Anexo 2. Matriz de consistencia de la investigación	118
Anexo 3. Instrumentos	94
Anexo 4. Certificados de Validación de los Instrumentos	100
Anexo 5. Documento de autorización de aplicación de instrumentos	118
Anexo 6. Base de datos	119
Anexo 7. Print de resultados	812

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Recopilación de autoría de la dimensión Clima Institucional	28
Tabla 2.	Diferencias entre un clima positivo y negativo	29
Tabla 3.	Recopilación de autoría de la satisfacción laboral	31
Tabla 4.	Factores motivadores según Herzberg	34
Tabla 5.	Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional	47
Tabla 6.	Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral	48
Tabla 7.	Descripción de instrumento de la variable Clima institucional	49
Tabla 8.	Descripción de instrumento de la variable Satisfacción Laboral	50
Tabla 9.	Cuadro de expertos validadores	51
Tabla 10.	Cuadro de distribución de confiabilidad clima institucional	51
Tabla 11.	Cuadro de distribución de confiabilidad satisfacción laboral	52
Tabla 12.	Niveles de la variable Clima Institucional	55
Tabla 13.	Resultados de los niveles de la dimensión Estructura	56
Tabla 14.	Resultados de los niveles de la dimensión Responsabilidad	57
Tabla 15.	Resultados de los niveles de la dimensión Relaciones interpersonales	58
Tabla 16.	Resultado de niveles de la variable Satisfacción Laboral	59
Tabla 17.	Resultado de niveles de la dimensión comunicación	60
Tabla 18.	Resultado de niveles de la dimensión motivación	61
Tabla 19.	Resultado de niveles de la dimensión Seguridad	62
Tabla 20.	Correlación de las variables de Clima Institucional y Satisfacción Laboral	63
Tabla 21.	Correlación de la variable clima institucional con la dimensión de comunicación	64

Tabla 22.	Correlación de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión de responsabilidad	65
Tabla 23.	Correlación de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión de relaciones interpersonales	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional es el siguiente	45
Figura 2. Resultado de los Niveles de la variable Clima Institucional	55
Figura 3. Resultados de los niveles de la dimensión Estructura	56
Figura 4. Resultados de los niveles de la dimensión Responsabilidad Institucional	57
Figura 5. Resultados de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales	58
Figura 6. Resultados de los niveles de la variable Satisfacción Laboral	59
Figura 7. Resultados de los niveles de la dimensión Comunicación	60
Figura 8. Resultados de los niveles de la dimensión de Motivación	61
Figura 9. Resultados de los niveles de la dimensión de Seguridad	62

Resumen

La presente investigación tiene el propósito de establecer la relación entre “Clima Institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2016”.

Para esta tesis se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra corresponde a la población total, conformada por 50 docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, las variables de estudio son, clima institucional y satisfacción laboral; para la validación de los instrumentos se recurrió al análisis estadístico con coeficiente Alfa de Cronbach, indicando que ambas variables son confiables.

Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (53%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Institucional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador. La investigación tiene un fuerte coeficiente rho de Spearman de 0.800, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$.

Palabras claves: Satisfacción laboral, clima institucional, comunicación y motivación.

Abstract

The present research aims to establish the relationship "Institutional Climate and job satisfaction in the Educational Center 6063 José Carlos Mariategui of the district of Villa El Salvador, Lima - 2016".

The descriptive research design was used, the sample size corresponds to the total population, made up of 50 teachers from the José Carlos Mariategui Educational Center of the district of Villa El Salvador 6063, the study variables are: "institutional climate and job satisfaction; job satisfaction is the result of internal and external factors and productivity that translates into efficiency related to the good performance of employees.

The results show that there is predominance of the Medium Level (53%), therefore, an adequate organizational climate is an indispensable factor in the institution because it influences job satisfaction; concluding that there is a positive cause-effect link between the Institutional Climate and Work Satisfaction in the workers of the José Carlos Mariategui Education Center in the district of Villa El Salvador. The research has a strong Spearman rho coefficient of 0.800, with significance of 0.000 where $p < 0.01$.

Key words: Job satisfaction, institutional climate, communication and motivation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El sector educativo es un sector que ha sufrido mayor decaimiento, a través de los años, iniciando su declive aproximadamente en el año 65 hasta finales de los 90, iniciando con bajas continuas de los sueldos, que fue el detonante para que la carrera de la docencia sea mal aceptada, este hecho afecto mucho con el interés a seguir con la docencia, a esto se puede añadir la mala infraestructura en la que desarrollan su labor de educadores, las exigencias de los padres de familia, la presión de la comunidad; ante esta situación se ha tratado de apaciguar el mal tiempo mejorando el nivel de clima laboral. En la presente investigación se analizará a fondo la variable dicha variable, siendo el factor más importante que incide en la relación con la satisfacción laboral, siendo los factores internos y externos de la productividad que se traduce en la eficiencia relacionada con el buen desempeño de los docentes y demás colaboradores del centro educativo.

UNESCO (2013), se puede visualizar el planteamiento de focalización en el desarrollo profesional del docente con proyectos internos, prácticos, permanentes de análisis reflexivo, enfatizando en la autoformación, autorregulación, compromiso, trabajo en equipo, estimulando y promoviendo un buen clima laboral.

Al respecto García (2013), indica que:

La relación interpersonal, la responsabilidad, comunicación y respeto en la institución educativa son factores que influyen en el ambiente laboral, pues el comportamiento de los maestros determinará si la comunicación es espontánea, conllevando a desarrollar de manera libre sus labores encomendadas. Estas actitudes conllevarán a una mejor solución de conflictos y discrepancias que puedan surgir, creando una atmósfera amistosa (p. 98).

De acuerdo al autor la relación interpersonal, comunicación y motivación son factores que determinan el nivel de satisfacción laboral, que mantienen una buena comunicación y actitudes de mejora al clima de trabajo será el más óptimo para los educadores.

Pérez y Rivera (2015) indica que:

La estructura, responsabilidad, motivación y la tolerancia son los factores más importantes para determinar la relación de clima organizacional y satisfacción laboral, los cuales buscan establecer de qué forma afecta el comportamiento en los grupos de personas, para la satisfacción laboral se tiene como factores influyentes al reto del trabajo, motivación, condiciones laborales y seguridad (p. 21).

El autor indica que los trabajadores optan por trabajos que les ofrezca oportunidades de usar sus habilidades. En este caso que los docentes muestren la variedad de sus aptitudes y valores como la responsabilidad, comunicación, tolerancia, podrá influir al grupo de trabajo, tomando como reto disminuir la inestabilidad emocional y crear un ambiente de trabajo óptimo y satisfactorio.

La investigación psicosocial pone énfasis en la satisfacción laboral para todo tipo de organización o institución, en esta investigación se tomará como variable a desarrollar y medir el nivel de satisfacción en los docentes, el cual se verá reflejada en el desarrollo laboral.

De acuerdo a las consideraciones mencionadas, se abarcará la variable de Clima institucional, frente a las condiciones que perciben los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

1.2. Trabajos previos

Cabe señalar que no existen suficientes estudios sobre el tema, como amerita el estudio, no obstante, se ha encontrado trabajos, revistas, notas relacionados con la presente investigación.

1.2.1. Internacionales

En el plano internacional, tomaré 5 tesis de investigación los cuales se detallan a continuación:

De la variable clima institucional

Torres (2012) en su tesis “Clima laboral y conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud N°2 Fray Bartolomé de las Casas”, enfoca su atención en el entorno laboral, en el que da a conocer que los grupos de poder inciden en el ambiente laboral, permitiendo mejorar el nivel de atención y brindar un servicio de calidad. La hipótesis sobre las relaciones de poder que repercute de forma significativa en el ambiente de trabajo en el Área de Salud N° 2 “Fray Bartolomé de Las Casas, tiene un nivel alto de conflictividad que afecta el ambiente de trabajo, demostrando que no hay organización en el centro de labores. La tesis de investigación es descriptiva de método deductivo, el cual hace referencias particulares de hechos generales, tomando una muestra de 32 colaboradores del centro de salud de una población de 120, utiliza las encuestas, entrevistas y observación como técnica de recolección de datos. Como principales dimensiones de clima laboral toma a la (1) Estructura, (2) Responsabilidad, (3) Riesgo, (4) Recompensa, (5) calidez y apoyo y (6) Conflictos de acuerdo a Litwin y Stringer.

Para la satisfacción laboral los factores determinantes son 8, según Paul Spector, (1) La remuneración, (2) Oportunidad de ascensos, (3) Compañerismo, (4) Beneficios, (5) Condición del empleo (6) Naturaleza de trabajo, (7) Comunicación y (8) Seguridad. En la tesis tomada como referencia nos demuestra que existe un grado medio de conflictividad en el ambiente de trabajo, influenciado por diferentes factores como la higiene, el ambiente de trabajo, estabilidad laboral, comunicación, ambiente físico los cuales demuestra que el nivel de satisfacción laboral empobrece el clima laboral.

Guato (2013) en su tesis “La comunicación interna y el Ambiente laboral en el Colegio técnico Provincia de Pastaza de la Ciudad de Puyo”, tiene como propósito desarrollar un plan de comunicación y fortalecer el ambiente laboral, habilitando el sistema informático Outlook, este sistema será una herramienta vital de comunicación, diseñando indicadores de seguimiento, monitoreo y selección de herramientas integradoras que ayuden la interacción de colaboradores, mejorando el ambiente laboral en la institución.

El Colegio Técnico Provincia de Pastaza de la Ciudad de Puyo, como centro de formación de jóvenes líderes; la institución ofrece bachilleratos en Comercio y Administración con especializaciones en Turismo, Hotelería y Secretariado, estas especialidades, siendo las actividades que incentivan y activan la economía, son las bases forjadoras del crecimiento constante y transformación ciudadana. El resultado de la información a evaluar se obtuvo por medio de entrevistas y encuestas aplicadas a los colaboradores, se percibió que no existe un sistema de comunicación, pues carece de herramientas vitales, no cuenta con indicadores de seguimiento y monitoreo, es decir, no se explota al máximo la tecnología actual, la cual aportaría al desarrollo institucional que repercutiría en el ambiente laboral, y haría que el desempeño de actividades sea no satisfactorio. La investigación es correlacional, descriptiva con un enfoque cuantitativo, cualitativo, porque se realizó una observación total de los trabajadores (45 personas), cuantitativo por que se realizó la recolección de datos mediante mecanismos para la aprobación de hipótesis, resultados que permitirá detectar las causas y efectos en el ambiente laboral y problema de comunicación a través de instrumentos de investigación, a la vez aportará al desarrollo del colegio Técnico Provincia de Pastaza.

Williams (2013), en su tesis “Estudio de diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”, nos indica la relación de talento humano y clima laboral dentro de la dependencia municipal, donde se analiza el clima institucional permitiendo estudiar la percepción de los empleados de la organización. Toda la estructura tiene objetivos sensibles y humanistas capaces de brindar soluciones viables a las necesidades de los ciudadanos. Promoviendo el avance económico y social de manera oportuno y eficiente en la ciudadanía. La investigación en mención es de tipo descriptivo transversal y se aplica encuestas a 2787 trabajadores, entendiéndose que los trabajadores se encuentran en un grado regular de satisfacción, esto es identificado gracias a la evaluación de los factores de motivación, trabajo en equipo, espacio físico, comunicación, los cuales también tienen influencia en el clima laboral, al cual se aconseja elaborar proyectos de mejora de objetivos, incentivos por logros, reuniones de integración.

Polanco (2014), en la tesis de Maestría *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*. Se ubicó en el marco de las investigaciones en Gestión de la Educación en la línea de investigación de Comportamiento Organizacional Escolar, que ha sido priorizado por la Vice Rectoría de Investigación y Postgrado.

Para la variable Clima laboral toma como autor a Goldhaber, quien indica que es la constitución de las condiciones organizacionales relacionadas con procedimientos a resolver conflictos y problemas laborales, tomando tres dimensiones como cultura organizacional, relaciones humanas y procedimientos institucionales, y para la variable satisfacción laboral, sigue al autor Landy & Conte, quien indica que es la actitud positiva que resulta de la valoración de la experiencia laboral, quien desarrolla cinco dimensiones, las cuales son: trabajo en el puesto actual, salario, oportunidad de promoción, supervisión y puesto en general.

La investigación es de tipo transeccional descriptivo, es decir se trabaja con las variables a ser medidas mediante una encuesta a 150 docentes. De acuerdo a lo expuesto por Coralia Polanco, centrarse en las relaciones humanas tomando en cuenta los elementos esenciales de clima laboral y la satisfacción de los docentes, mejorará la gestión educativa, cumpliendo los objetivos propuestos.

Ruiz (2015), en su tesis *Conflicto laboral en el subte: el discurso periodístico y su impacto en los usuarios/lectores*, El origen laboral es la falta de aumento salarial. Las paritarias anuales correspondientes al 2012 no se concentraban. Metrovías aducía que no existía certeza sobre qué gobierno le aportaría los subsidios correspondientes para hacer frente al incremento salarial, porque no estaba definida la titularidad de la concesión del servicio, debido a que ni el gobierno nacional ni el porteño no estaba definida la titularidad de la concesión del servicio.

En todo conflicto laboral, que se exterioriza y necesita se heterocompuesto, trabajador, empresario y el Estado que asume el papel de controlador administrativo a través del ministerio de trabajo.

En la tesis de investigación se toma como muestra a 204 usuarios, a los cuales se analiza por medio de encuestas y observación, al cual se determina que el conflicto laboral en el subte, no solo es influenciado por las implicancias políticas en relación a la lucha de poder intergremial, sino también por el descontento salarial.

1.2.2. Nacionales

Para el plano nacional, tomaré 5 tesis de investigación los cuales detallo a continuación:

De la variable clima institucional

García (2013), en su tesis *Clima institucional y autoevaluación del desempeño del docente en las instituciones educativas de la Red N°15 de la UGEL N°05, El Agustino*. Nos indica que el problema que enfrenta la gestión educativa es el clima institucional, indicando que la mayoría de las organizaciones tienen propósitos estructurales y grupos de personas, estas están integradas por elementos e interacción entre sí, que se denomina Clima Organizacional o institucional. Las relaciones humanas están encargadas de establecer vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas de cortesía, principios y valores aceptados por todos ellos.

Esta percepción ha permitido al autor realizar un mapa cognitivo del docente que permite saber el comportamiento adecuado ante una situación difícil.

Ortega (2014), en su tesis *Las Competencias Laborales y El Clima Organizacional Del Personal Administrativo En Las Universidades Tecnológicas Privadas De Lima*, nos dice que la investigación muestra objetivos de estudio para influenciar la relación de los objetivos laborales y el clima organizacional.

La investigación es de tipo correlacional y diseño no experimental, aplicando una encuesta a 161 colaboradores, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se identifica dos variables: clima organizacional de Sonia Palma y el desempeño laboral. Las variables fueron puestas a pruebas de validez y confiabilidad, así como análisis factorial confirmatoria con importante nivel de covarianza.

En la actualidad, la importancia de aplicar una política de estructuración estratégica de gestión en las universidades tecnológicas privadas, es un poco complicada puesto que las competencias laborales se vieron afectadas por la falta de competitividad en el ambiente laboral. Esta investigación demuestra que tan importante y necesaria son las decisiones de alto rango en las universidades tecnológicas privadas para poder mejorar y contribuir las competencias laborales para el bien de la comunidad universitaria.

Pérez y Rivera (2015), en su Tesis *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Período 2013*, la tesis de investigación será usada como referencia para los futuros reglamentos de políticas de gestión y dirección, induciendo a mejorar los procesos internos y evaluar el desempeño laboral de la institución, llevando a mejorar la productividad del Instituto.

La investigación busca la manera de comprometer los elementos de los grupos, con ello se busca la capacidad de las responsabilidades en la empresa mejorando el comportamiento. El estudio se realiza en las personas dentro de una empresa, un reto que no pensaron los jefes y que hoy constituyen una de las tareas más importantes. La organización debe buscar acoplarse a la gente que es diferente pues el aspecto humano es el agente determinante para alcanzar los objetivos de la organización

De acuerdo a los datos de la investigación de tesis podemos deducir la relación directa existente entre el Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción; la investigación es descriptiva y correlacional, de diseño no experimental – transeccional con enfoque sistemático, se usa la encuesta como instrumento de evaluación la cual fue aplicada a 107 trabajadores.

De la variable Satisfacción laboral

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su tesis de Maestría “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, nos indica que el estado está conformada por tres poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, las municipalidades distritales tienen potestad política, económica y

administrativa en la gestión de la localidad; también incentivan el desarrollo económico y los servicios públicos de su obligación, en congruencia con las políticas y los objetivos nacionales de desarrollo (Constitución Política del Perú, 1993).

Debido a la importancia de las municipalidades distritales en el crecimiento de económico del país, es primordial asegurar los objetivos, contratando a elementos motivados y satisfechos; para estudiar la satisfacción laboral en las municipalidades distritales de Lima y Callao, el estudio evaluará la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables: (a) Género, (b) Tiempo de Servicio y (c) Condición Laboral, además de la comparación del nivel de satisfacción, (a) Beneficios Económicos, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Importancia de tarea y (d) Reconocimiento Personal y/o Social.

De acuerdo a la evaluación de la investigación se puede decir que no existe significancia en la satisfacción laboral de los trabajadores de las municipalidades, además que se puede considerar que el nivel de satisfacción es medio.

Por lo expuesto podemos deducir la importancia de satisfacción laboral y el ambiente laboral óptimo para desarrollar un buen trabajo, teniendo en cuenta la capacidad de cada trabajador, aportar sobre la situación actual de la satisfacción laboral y proponer organizaciones que procuran entender y mejorar para que los empleados estén satisfechos y motivados.

Alva y Juárez (2014), en su tesis *Relación entre nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. – del Distrito de Trujillo*, indica que la tesis tiene el propósito de mostrar el nivel de relación entra la variable satisfacción laboral y el nivel de productividad. En el tiempo real de la globalización, las empresas optan por un personal apto y capacitado dispuestos al cambio, predispuestos a reacciones controladas ante actitudes negativas las cuales dificultan las actividades de la empresa, dichas actitudes conllevan a reclamos, huelgas, baja productividad, inasistencia, deficiencia en el servicio a los usuarios.

Se muestra que los trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A., se encuentran insatisfechos porque no tienen un horario fijo de trabajo sino rotativo, alta rotación de los productos y no son bien remunerados, en esta tesis nuevamente podemos ver que el nivel salarial es un problema en el clima organizacional, tal como menciona Ruiz C. Leticia (2015), en su tesis “Conflicto laboral en el subte: el discurso periodístico y su impacto en los usuarios/lectores”.

1.3. Teorías relacionadas

La Escuela de la Gestalt a través de la psicología moderna expone que a principios del siglo XX, teóricos de Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Kohler (1887-1967), Kurt Koffka (1887-1941) y Kurt Lewin (1890-1947), fueron quienes en la década de 1910 desarrollaron sus investigaciones con un enfoque que se centra en la organización (el todo es más que la suma de sus partes).

Delgado (2002), comenta que a fines del siglo XIX aparecen las figuras de Frederick W. Taylor (1856 – 1915) y Henri Fayol (1841- 1925), quienes realizaron aportes a la administración clásica realizando el conocimiento inicial del Clima Organizacional, como son; (1) selección científica del trabajador, haciendo que este sea responsable con las tareas encargadas, (2) capacitación y desarrollo del trabajador, (3) colaboración entre rangos altos y bajos de la organización. Taylor dio un enfoque económico y desempeño laboral, donde pone interés sobre la dignidad del trabajador, a pesar que no se hablaba de clima organizacional Taylor enfatiza en la motivación bajo incentivos como el salario, siendo de esta manera la creación de dimensiones para un mejor análisis del clima organizacional (p. 4).

Chiavenato (2011), concilia los conceptos de hombre económico y social; quien dice que el hombre hace lo necesario para satisfacer sus necesidades primarias y secundarias. La escuela estructuralista concibe a la organización como un sistema donde mantienen continuas relaciones culturales, económicas, políticas, etc.

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense y humanista, estudio la motivación humana, cómo esta depende de las necesidades básicas. En 1943 publicó su teoría en su obra “A theory of human motivation”. La teoría dice que

según satisfacemos las necesidades básicas las personas van subiendo el nivel de sus necesidades, nos dice también que deberíamos plantearnos cuando nos sentimos desmotivados, ¿Qué necesidades estamos desatendiendo? Por ejemplo: Trabajas demasiado y desatiendes tu vida social, te has estancado al cubrir las necesidades básicas, al no plantear que necesidades más elevadas no tenemos satisfacción por ende no se está cubriendo las necesidades básicas

Maslow indica en su triangulo de jerarquías que las necesidades se sitúan en 5 niveles, fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización, las cuales toman en cuenta para poder conceptualizar mejor y origen del clima institucional.

1.3.1. Institución educativa

Una institución es un organismo que cumple funciones públicas, ejemplo: “El alcalde del distrito de Villa El Salvador llamó a las instituciones benéficas para ayudar a los afectados del fenómeno del niño”, La institución no siempre es un lugar físico una sociedad también se consideran institución cuando cumple normas de conducta y las costumbres que rigen el buen comportamiento. En tal sentido, una institución es una estructura de orden social en cumplimiento de un servicio a la comunidad.

Una institución educativa es una sociedad fundamental para la sociedad, su propósito es transmitir valores, impartir enseñanza, entre otros conocimientos, teniendo como objetivo alcanzar el máximo potencial de cada estudiante.

Podemos definir que la satisfacción laboral es el acto de respuesta que presenta cada trabajador en sus labores cotidianas, dicha actitud estará basada en creencias, valores, prejuicios y percepciones, como la característica del puesto, la motivación, seguridad que le brinda la empresa para su estabilidad, el sentimiento de estar seguro y protegido por la institución, el cual se verá reflejado en el buen servicio o trabajo que desempeña.

1.3.2. Definición, Institución

Se puede decir que una institución es una estructura que está destinada a desarrollar una función pública, ya sea con fines sociales, educativos, salud u

otros beneficios. En una institución se tiende a desarrollar vínculos grupales de convivencia, desarrolladas por el hombre para ejercer control sobre la sociedad.

1.3.3. Clima institucional

Existe una disputa sobre el tema con respecto a la definición, de manera objetiva podemos referirnos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan

Según Palacios (1994), “El clima institucional o ambiente de trabajo es un factor determinante, puede facilitar los procesos organizacionales de gestión incentivando el cambio e innovación”.

Rojas (2010), “El clima institucional se refiere a la asociación de elementos del entorno de trabajo percibido por los factores y adjudicar como elemento principal la influencia en su comportamiento”.

Podemos decir que para ambos autores el clima institucional debe ser favorable, trabajando en mejorar la convivencia de acuerdo a los factores que influyen el comportamiento y actitud de cada trabajador de una institución o empresa.

1.3.4. Características de clima institucional

El clima institucional vincula actividades que se presentan en la institución, tomando componentes de personalidad de cada integrante, por el cual se podrá determinar características, actitudes, aptitudes, conocimiento, motivación, entre otras conductas psicosociales y culturales, este comportamiento permitirá tener un adecuado y ambiente propicio de cumplimiento de objetivos.

Así mismo, Rodríguez (2006) definió:

El clima institución es muy complejo en el que intervienen variables, tales como el contexto social, los valores y normas vigentes de un sistema institucional, en los entes formales e informales la definición

de clima es asumida por rendimientos de metas bajo estilos de autoridad y liderazgo (p. 85).

Cada sector por muy independiente que sea, debe estar ligado a cumplir ciertas normas y valores, para que cada institución tenga un excelente clima institucional. Una de las características fundamentales para la institución educativa es la de disponer y realizar trabajos en conjunto, pudiendo innovar y prestar atención a los cambios internos y externos, también es importante la integración de las unidades funcionarias, basadas en reglamentos, procesos y supervisión.

1.3.5. Clima institucional escolar

Según Martín (2014), el ambiente laboral en una institución educativa se puede visualizar a partir de la convivencia entre todos los miembros. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones del día a día.

Un adecuado desarrollo del Clima Institucional, se reflejará en la satisfacción de los trabajadores, eso quiere decir que la organización no solo debe brindar soporte y apoyo, sino que debe ser responsable de hacer un seguimiento del compromiso e involucramiento de cada trabajador.

Asimismo, es importante contar con los líderes de la institución, quienes aportarán y buscarán obtener resultados en facultad a la buena gestión de los recursos humanos, evitando tener resultados sin valorar, respetando los aportes y respuestas de los trabajadores, el establecimiento de escalas remunerativas justas, la determinación de líneas de carreras que permitan a todos los trabajadores poder alcanzar los más altos niveles directivos en base a sus méritos, el pleno respeto al marco normativo vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el respeto de los derechos laborales, a efectos de que éstos elementos sean los pilares de la gestión de los recursos humanos en toda organización.

El clima institucional se verá influenciado si el área de recursos humanos tuviera un mal manejo, y como consecuencia se tendrá: trabajadores

insatisfechos, no estarán motivados y no lo más importante, no se sentirán identificados, el cual repercutirá en los resultados de su área de trabajo y por consiguiente en los resultados de la organización.

Dimensión: Clima institucional

Maximiliana Pérez (2012), cita a Alves (2000), menciona que el clima es el resultante de la percepción que tienen los trabajadores de una realidad objetiva; es decir con un nivel de comunicación, respeto mutuo, estos factores definirán un clima favorable y un nivel alto de satisfacción, dando un resultado positivo en la productividad y rendimiento del trabajador (p.124).

Continuando esta línea, Rensis Likert (1961), desarrolla una serie de estudios de gran alcance, en los que, enfatiza el contexto humano de la organización, llegando a la conclusión de que la atmósfera creada en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tienen importantes consecuencias sobre el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad.

Clima institucional y satisfacción laboral

El clima institucional y la satisfacción laboral son dos conceptos distintos, pero relacionados; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que el segundo se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo

En la tabla N° 1 visualizaremos a los diferentes autores y su exposición de dimensiones de la variable clima institucional, estas dimensiones aportan en el análisis de comportamiento de la persona en su entorno laboral, mientras que la tabla N° 2 nos indica las diferencia que existe entre un clima positivo y clima negativo.

Tabla 1.

Recopilación de autoría de la dimensión Clima Institucional

Clío América (2011)	Estructura. Responsabilidad. Recompensa. Desafío. Relaciones. Cooperación. Estándares. Conflictos. Identidad.
De acuerdo al estudio realizado encontró que el comportamiento del individuo en el grupo no depende solamente de sus características personales, sino también de la atmósfera o clima social en que está inmerso. Para lo cual toma 9 dimensiones.	
Williams (2013)	Estructura. Responsabilidad individual. Remuneración. Riesgos y toma de decisiones. Apoyo. Tolerancia al conflicto.
Quienes indican que existen seis dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional.	
Sandoval (2004).	Métodos de mando. Características motivacionales. Procesos de comunicación. Importancia de la interacción. Características de los procesos de toma de decisiones. Procesos de planificación. Procesos de control. Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.
Indica que las dimensiones del clima, son 8	
Philip (1996), considera 3 dimensiones.	Identidad institucional. Relaciones Interpersonales. Dinámica Institucional.

Tabla 2.
Diferencias entre un clima positivo y negativo

Clima Positivo	Clima Negativo
Logro de resultados.	Inadaptación.
Compromiso.	Alta rotación.
Poder.	Ausentismo.
Productividad.	Poca innovación.
Baja rotación.	Baja productividad.
Satisfacción.	Desmotivación.
Adaptación.	Poco compromiso.
Innovación.	Apatía al trabajo.
Autonomía.	
Autocontrol.	

Nota: Revista académica N°6

Dimensión: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es una de las variables más estudiadas en el ámbito del comportamiento organizacional, Según Robert Hoppock (1935) en su libro Satisfacción existen dos razones de estudio, uno es el resultado del trabajo y el otro está asociado al desempeño.

Satisfacción laboral, se define como un conjunto de actividades desarrolladas por la persona, actitudes que se dirigen hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, también constituyen un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actividades de cada persona con diversos aspectos de su trabajo (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996).

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno laboral, el cual incurre en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, deduciendo que la satisfacción laboral emerge de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Las dimensiones de motivación, comunicación están directamente relacionadas con el clima institucional y permitirán que al tomarlas

en cuenta se puedan obtener resultados que afecten en la calidad educativa, por consecuencia, el clima tiene una relación importante en la Gestión escolar.

Para llevar a cabo la aplicación de clima Institucional, se considerarán tres dimensiones las cuales mostrarán preocupación de mejora: estructura, responsabilidad, relaciones interpersonales.

Estructura

Se refiere al conjunto de funciones que debe realizar la institución, basándose en reglas, procedimientos y niveles jerárquicos y así tener una mejor planificación, organización, dirección y control de las actividades educativas. Es bueno contar con el apoyo de las diferentes áreas como administración, recursos humanos, logística, contabilidad, etc.

Responsabilidad

Litwin y Stringer (Citado por Redlich y Trautmann, 1996, p. 89), menciona que esta dimensión hace referencia al grado de autonomía del trabajador en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Relaciones interpersonales

Litwin y Stringer, citado por Redlich y Trautmann, 1996, describe que las relaciones interpersonales son sentimientos que se desarrollan en un ambiente de trabajo, este puede ser grato y de buenas relaciones entre jefes y subordinados.

Podemos decir que la dimensión de relación interpersonal, es la convivencia diaria, influenciada por el ambiente grato, una comunicación espontánea.

En la tabla N° 3 visualizaremos a diferentes autores y su exposición de dimensiones de la variable satisfacción laboral, estas dimensiones aportan en el análisis de comportamiento de la persona dentro de una organización.

Tabla 3.

Recopilación de autoría de la satisfacción laboral

Dimensiones de Satisfacción Laboral	
Williams (2013) cita a Bowers y Taylor (1972), Universidad de Michigan: exponen 5 dimensiones:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apertura a cambios tecnológicos. 2. Recursos Humanos. 3. Comunicación. 4. Motivación. 5. Toma de decisiones.
Williams (2013) quien formula 4 dimensiones:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía individual. 2. Grado de estructura del puesto. 3. Tipo de recompensa. 4. Consideración, agradecimiento y apoyo.
Daniele Trevisani destaca: "El liderazgo, quien indica una percepción generada que depende de la detección en un ser humano de uno o más de los factores de síntesis:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altos niveles de potencia física 2. Liderazgo psico energético. 3. Macro-Liderazgo 4. Micro-Liderazgo 5. Liderazgo de Proyecto 6. Liderazgo Espiritual
Pieró J. M. y Prieto F. (1996). En su libro tratado de psicología del trabajo, volumen I, indica que los eventos y las condiciones originan la satisfacción en el trabajo gracias a 5 dimensiones (p. 343 - 394).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carácter intrínseco del trabajo. 2. Remuneración 3. Promoción. 4. Seguridad del empleo. 5. Condiciones del trabajo

1.3.6. Claves de trabajo en equipo

Para una buena satisfacción laboral, no importar el giro ni el tamaño de la entidad, se puede implementar estrategias, para ello se tomará en cuenta 10 claves que funcionen como una guía para el trabajo en equipo:

Construir confianza

La confianza es un principal elemento de trabajo en equipo. Impulsar un ambiente de trabajo donde todos participen y conozcan las habilidades de los demás, entender los roles y saber cómo ayudarse mutuamente.

La esperanza que tiene una persona ante el proceso de su trabajo es importante, porque esto le permite desarrollo personal emocional, y actitudinal.

Establecer objetivos comunes

Los empleados deben tener los mismos objetivos y metas, por ello, es imprescindible que se comunique con anticipación la misión de la Institución de manera íntegra y que se defina cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla y trabajar en equipo.

El trabajo en equipo es primordial, ya que genera participación y congruencia en las tareas a desarrollar obteniendo resultados positivos.

Crear un sentido de pertenencia

Es una necesidad natural que las personas quieran ser parte de algo, por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos de trabajo es el desarrollo de una identidad común, fijando valores, identificando equipos de trabajo y haciendo que cada miembro esté consciente del impacto de su labor en el equipo de trabajo.

Involucrar a la gente en las decisiones

Incentivar la generación de ideas, motivar y tener planes de mejora por cada empleado a compartir su opinión. Si se tiene retroalimentación, será fácil implementar cualquier cambio o estrategia.

Crear un buen entendimiento entre las partes

Creación de empatía entre los trabajadores, rotación de tareas entre áreas, así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a mejorarlo. “Dejar de criticar y/o subestimar el trabajo de los demás.

Motivar responsabilidad y compromiso mutuo

No se fomentará ni esparcir problemas, ni mentalidades negativas, cuando una persona es parte de un equipo, se podrá superar los fracasos, “éste no es mi problema”; hace que los problemas y los aciertos sean compartidos.

Impulsar la comunicación

Una comunicación adecuada es una manera de impulsar a que todos los trabajadores se dirijan en un mismo sentido, teniendo en cuenta los canales de comunicación y que estos sean los más adecuados y que estos sean los que retroalimentan y pongan a disposición las estrategias de trabajo.

Aprovechar la diversidad

Un equipo de trabajo debe ser homogéneo, si existiese diferentes personalidades estos deben tener la misma dirección, el mismo objetivo, así estarían comprometidos con un compromiso común.

Celebrar los éxitos grupales

Reconocer y otorgan recompensas a los resultados positivos de un trabajo en equipo es importante, pero también se debe destacar el papel fundamental de cada personaje que influencia en el éxito de la labor.

Ser un líder

El equipo de trabajo necesita de un líder, para que guíe al grupo y haga que el esfuerzo de todos sea uno solo, el líder tomará decisiones en base a las opiniones que recolecte de su equipo de trabajo.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo contribuye en actuaciones de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo con metas y objetivos comunes. También se puede decir que es la capacidad de delegar, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente,

sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El líder por naturaleza dirige, orienta e incentiva a tomar el mismo camino y mantiene el mismo ritmo de trabajo, así los integrantes del grupo no carecerán de poder.

“Satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppok denominado Job Satisfaction (en Gimeno 2004). La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho (Robbins, 1998)”

La satisfacción docente es una experiencia gozosa se crecimiento psicológico producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad. De acuerdo a lo señalado se puede decir que la satisfacción laboral es de carácter multidimensional con capacidad explicativa. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

El modelo Herzberg es uno de los modelos importantes en la interpretación de la satisfacción en el trabajo.

Tabla 4.
Factores motivadores según Herzberg

Factores motivadores	
Que producen satisfacción	Que no producen satisfacción
Realizar con éxito las labores del día.	Falta de materiales de trabajo.
Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directores y compañeros.	Trabajo rutinario.
Tener las herramientas de trabajo a tiempo.	Tareas aburridas por desarrollar.
Seguridad laboral.	Malas relaciones interpersonales.
	Bajo salario.
	Malas condiciones de trabajo.
	Inseguridad laboral.

Fuente: Adaptado, Sintia Verde

Hackman y Oldham, citados en Sum Mazariegos 2015, han identificado cinco dimensiones centrales que pueden enriquecer el trabajo, las dimensiones centrales tienden a impulsar la motivación. Satisfacción y la calidad del trabajo.

Además de reducir la rotación y el absentismo. Los componentes son; (1) Variedad en la tarea; desempeño asociado a varias funciones. (2) Identificación con la tarea; desempeño de una unidad de trabajo. (3) Significado de la tarea, darle calor al trabajo. (4) Autonomía; cierto control del trabajo sobre propias tareas y funciones. Retroalimentación; información sobre el desempeño (devolver resultados del desempeño sobre el trabajador).

Satisfacción de los empleados en la actualidad no cuenta con ningún tipo de mecanismo que otorgue medición de la satisfacción de los empleados, pero constituye a iniciativas que pretendan implementar en el área de Recursos Humanos. Por tanto, dentro de la institución los indicadores son: (1) Nivel de compromiso con el proyecto empresarial. (2) Nivel de satisfacción en relación a los jefes que les dirigen. (3) Nivel de acceso a formación para poder desempeñar adecuadamente su trabajo. (4) Nivel de reconocimiento por la realización de su trabajo. (5) Nivel de satisfacción general con la empresa. (6) Nivel de satisfacción con el equipo de trabajo. (7) Nivel de motivación con la retribución percibida.

La satisfacción laboral es un primordial elemento que la gestión de recursos humanos toma en cuenta para la organización, en no contar con este elemento sería una falta grave pues influye directamente en la satisfacción.

Las dimensiones consideradas son:

Motivación

Comunicación

Seguridad

A continuación, se define las dimensiones que fueron consideradas dentro de este proyecto:

Motivación

Thorndike (1911), fue uno de los primeros en aportar al conocimiento con el enfoque motivador, según el autor “Todos tendemos a repetir aquellos actos por los cuales hemos obtenido recompensa, y evitar aquellos por los que hemos obtenido castigo”. Front Cover (p. 14).

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación se define como “el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio a satisfacer una necesidad”, Podemos concluir que la motivación es una conducta dinámica del comportamiento, teniendo presente los factores que incitan la acción.

La Motivación está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, es una condición por la habilidad y esfuerzo de satisfacer la necesidad humana, cuando una necesidad se encuentra insatisfecha crea tensión, es decir que un trabajador realizará bien si se unifica sus creencias y sus necesidades.

Según la teoría del Value Profit Chain, los empleados motivados, son leales y productivos y estos transmitirán bienestar a los clientes que, a su vez, lo los clientes demuestran su lealtad al ser compradores leales. Se concluye que los resultados financieros excelentes, con los que la organización podrá vincular aún más al trabajador (Heskett, Sasser y Schlesinger, 2003).

Se puede decir que si los empleados están motivados, estos tendrán resultados positivos en su trabajo y se fidelizará su labor.

El planteamiento de Value Profit Chain se basa en el intercambio de valores contextuales y de relaciones. Cuando el cliente está satisfecho con la atención se puede decir que el trabajador se encuentra motivado, y los factores motivadores son un buen salario, estabilidad laboral, trato amable, comunicación interne y de doble vía.

Según Davis y Thomas (2007), refiere que, para crear un clima en las instituciones educativas, los directivos pueden tomar medidas muy concretas para

contribuir al desarrollo de una orientación académica y de una expectativa de alto rendimiento (p. 43).

Los colegios deben tener instalaciones adaptadas, accesibilidad a ellas, innovar, ajustarse a las diferentes normas de la comunidad, favoreciendo a la integración del alumnado.

Comunicación

La comunicación proviene del latín *communicatio*, es la actividad de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas. La comunicación tiene tres categorías de sujetos principales: los seres humanos (lenguaje), los organismos vivos (biosemiótica) y los dispositivos de comunicación habilitados (cibernética). En un sentido general, la comunicación es la interacción, la transformación de señales en información verídica.

Los pasos básicos de la comunicación son, (1) intención de informar. (2) tipo o modo de transmitir el mensaje (3) la propia transmisión del mensaje y (4) recepción del mensaje. La comunicación es la habilidad de transmitir información de un lugar a otro por diferentes medios, con el fin de facilitar y mantener relaciones interconectadas.

Hodgetta, y Altman (2008), en su revista *Negotium*, indican que la información puede ser por los medios formales e informales (p. 317).

Existe tres tipos de comunicación formal (1) comunicación descendente, (2) comunicación ascendente y (3) comunicación horizontal. Los cuales la institución debe determinar el uso de los canales correctos.

Comunicación descendente: Este tipo de comunicación se da de arriba hacia abajo, es decir de los líderes de grupos y gerentes hacia atención, proporcionar instrucciones.

Comunicación ascendente: Este tipo de comunicación es lo contrario a la anterior, pues se da abajo hacia arriba, es decir, cuando un subordinado quiere informar y se dirige a la gerencia, jefatura. La comunicación ascendente se refiere a los mensajes que los empleados envían a sus administradores o a otros que ocupan puestos más altos dentro de la organización.

Comunicación horizontal: Este tipo de comunicación es la más factible por que se da en un mismo nivel y puede ser casi personal, esto quiere decir que la información transmitida es de gerente a gerente, personal de la misma área.

Aun que se tenga tres tipos de comunicación estas siempre están dirigidas a mantener informado en los diferentes niveles.

Seguridad

Esta dimensión se encarga de evaluar los riesgos que comprometen a una persona o grupo de personas en un ambiente, esta puede ser física y/o ambiental, La protección contra la violencia, la pérdida de empleo, educación, higiene son factores determinantes e influyentes para un nivel óptimo de satisfacción laboral.

La real Academia Española, cita a Maslow (2014), indicando que de acuerdo a la pirámide de necesidades básicas, la seguridad del ser humano ocupa el segundo lugar; según Bronislaw, la seguridad es una de las siete necesidades básicas a satisfacer por el ser humano

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima - 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la motivación del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?

Problema específico 2

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la Comunicación en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?

Problema específico 3

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la estructura del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?

1.4.3. Caracterización del problema

En la última década es más notorio que el sector educativo ha sido unos de los que mayor presión ha tenido, viniendo de las exigencias de los padres de familia y la sociedad en general. Uno de los aspectos más importantes es el clima institucional, produciendo la labor que desempeña el docente ante las condiciones que le rodean.

Los diversos cambios y reformas implementadas en el actual sistema educativo peruano, deben velar por los educadores, ya que los beneficios serán reflejados en los estudiantes.

Bajo estas consideraciones, elaboraré la tesis de clima institucional y nivel de satisfacción en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, V.E.S.

1.5. Justificación

El clima laboral en una institución, es un tema de gran importancia, porque nos permite conocer la influencia que este tiene para el desarrollo cultural de una institución, demostrando el objetivo primordial para el éxito de sí misma.

Esta tesis permitirá conocer la relación entre clima institucional y satisfacción laboral, pudiendo analizar los diferentes aspectos institucionales que influyen directamente en las relaciones laborales.

1.5.1. Justificación teórica

Los estudios de bienestar o malestar laboral de los docentes se han incrementado en los últimos años, por eso esta investigación está centrado en el nivel de satisfacción laboral del docente, de acuerdo a la investigación encontrada, se trata de describir y comparar las variables del desempeño laboral del docente, mientras que el estudio correlacional observa que la satisfacción laboral se relaciona con el estrés, las condiciones laborales, el clima organizacional y nivel académico.

Los resultados del estudio permitirán formular políticas de intervención en el trabajo con docentes, búsqueda de soluciones a los conflictos laborales y mejorar el ambiente laboral.

1.5.2. Justificación Legal

En el art. 66 de la Ley de Educación, nos indica que la institución Educativa es una unidad de aprendizaje siendo la principal instancia de gestión de derecho educativo de calidad, en el marco de las buenas relaciones, puede ser público o privado, pero ambas con la misma finalidad de lograr el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes.

1.5.3. Justificación Técnica

La formación de recursos humanos de una institución educativa se encarga de asegurar la continuidad institucional de la nación, siendo la palanca para el proceso de cambio y asegurar un progreso continuo.

Es decir, la metodología de enseñanza, debe ser capaz de diferenciar la conducta de la persona visualizar los diferentes factores de comportamiento o desarrollo social.

1.5.4. Justificación Pedagógica

La tarea en la escuela debe desarrollar habilidades y actitudes para el futuro ciudadano, para que sea capaz de trabajar en equipo, capaz de solucionar problemas, tomar decisiones, negociar; todo ello en el marco de la ética y las normas legales en el marco de un buen clima institucional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima institucional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, presentando un nivel medio de satisfacción frente a las condiciones del clima laboral que presenta la institución.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la comunicación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la motivación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la estructura que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

1.7. Objetivos de estudio

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima institucional en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

1.7.2. Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre comunicación y clima institucional en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la motivación y el clima institucional del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la seguridad y el clima institucional en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

1.8. Fundamentación científica

El estudio pretende encontrar aspectos que determinen la satisfacción laboral de acuerdo al clima laboral de las instituciones educativas de manera que sirva para sugerir alternativas de mejora. En el presente trabajo de investigación demostramos que dentro de la administración educativa, la comunicación, la seguridad, la motivación y las relaciones interpersonales en cada educador se ha visto que no están satisfechos, de acuerdo al análisis del rendimiento del desempeño y productividad, estas se ven afectadas con el comportamiento de las personas, el bajo reconocimiento económico que percibe una institución educativa pública, estos aspectos de relación interpersonal deben tener un delicado

tratamiento, puesto que influye en la manera de trabajar, su relación, la interacción con la comunidad, el cual se hace necesario determinar si la percepción que tienen los funcionarios de la administración pública del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui se encuentran en un clima institucional positivo o negativo.

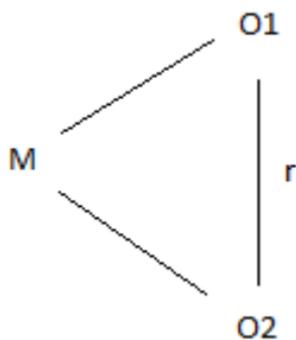
Del mismo modo se busca conocer que dificultades existe en las instituciones educativas, donde la expectativa es diferente entre los directores, docentes, trabajadores y estudiantes.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, porque las variables no son manipuladas por el investigador.

Al respecto Hernández, Fernández y Batista (2010), definen al diseño no experimental como un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de las variables y solo se observa los fenómenos en su ambiente natural.



Fuente: Esquema de tipo de diseño (Tomado de Sánchez y Reyes 2002).

Figura 1. Diseño correlacional es el siguiente

Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Clima institucional

O2: Satisfacción laboral

r: Correlación entre las variables.

2.1. Operacionalización de variables

Variables

Hoy y Hannum (1997) consideran que el clima escolar tiene características que diferencia una escuela de otra e influye en el comportamiento de sus integrantes. En términos más específicos, el clima escolar prioriza el medio ambiente escolar que es experimentada por sus participantes, lo que afecta el comportamiento y

que está basado en sus conceptos colectivos de comportamiento y conducta en la escuela. (p. 291)

Álvaro y Onnetto (1994) opinan que el clima está constituido por el conjunto de transacciones e interpretaciones que se originan en la tarea educativa, en una situación espacio-temporal determinada. Precisan que el clima no es la suma de los elementos actuantes en el campo, sino que representa más bien la resultante entre ellos, además de las interacciones entre ellos mismos y el medio físico.

Para estos autores el clima es fundamental, especialmente para que la institución educativa tenga un eficiente funcionamiento, creando condiciones competitivas con otras instituciones similares.

2.2. Operacionalidad de la variable

“La operacional de la variable son procedimientos de medición que facilitar la medición de la variable a estar. Kerlinger F.(1979)”

Podemos decir que la operacionalidad de variable es un método donde se podrá analizar la variable , mediante instrumentos que nos permitirá fundamentar el estudio, brindandonos calidad de las preguntas a realizar.

A continuación se presenta las tabla 05 y 06 de operacionalización de las variables de clima institucional y satisfacción laboral.

2.2.2. Operacionalización de la Variable Clima Institucional

Hall (1996) indica: “que el clima institucional se manifiesta como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, que provienen de la percepción directa o indirecta de los empleados” (p. 89)”

Es decir que el clima institucional es la manifestación conductual de cada una de los individuo dentro de una institucion pública o privada.

Tabla 5.
Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Estructura.	Organización.	1 al 4	1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. A veces. 4. Casi nunca. 5. Nunca.	Eficiente: 8 - 19 Regular: 20 - 30 Ineficiente: 31 - 40
	Espacio Físico.	5 al 8		
Responsabilidad.	Compromiso.	9 al 12		Eficiente: 9 - 21 Regular: 22 - 34 Ineficiente: 35 - 45
	Cumplimiento.	13 al 17		
Relaciones interpersonales.	Respeto.	18 al 24		Eficiente: 7 - 16 Regular: 17 - 27 Ineficiente: 28 - 35
Clima Institucional	-	1 - 24	Eficiente: 24 - 56 Regular: 57 - 89 Ineficiente: 90 - 120	

Fuente: Elaboración del marco teórico

Se usará la escala de Likert con los índices de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Variable 2: Satisfacción laboral

Alí (2010), representa el grado de armonía entre el trabajo y lo que percibe, es decir que está en función de la apreciación cognitiva, emocional y lo que puede suceder.

Tabla 6.

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Comunicación.	Nivel de concordancia.	1 y 2		Eficiente: 8 - 19 Regular: 20 - 30 Ineficiente: 31 - 40
	Coordinación.	3 al 8		
Motivación.	Sueldo.	9	1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. A veces. 4. Casi nunca. 5. Nunca.	Eficiente: 7 - 16 Regular: 17 - 27 Ineficiente: 28 - 35
	Ambiente de trabajo	10 al 15		
Seguridad	Infraestructura.	16 al 24		Eficiente: 9 - 21 Regular: 22 - 34 Ineficiente: 35 - 45
Satisfacción laboral		1 - 24		Eficiente: 24 - 56 Regular: 57 - 89 Ineficiente: 90 - 120

Fuente:Elaboración del marco teorico

El cumplimiento de la expectativa de trabajo, resulta cuando los sujetos desarrollan actividades sujetas a factores intrínsecos, satisfacción laboral, mientras que la insatisfacción laboral genera factores extrínsecos.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Batista (2010), nos dice que una población es el conjunto de habitantes en una zona específica (p. 65) Es decir, involucra a un todo, donde todas las entidades de la población tienen una característica similar la cual es estudiada y origina datos de investigación.

En cuanto a la muestra, nos indica que constituye un sub grupo de la población, es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen a una población.

En esta investigación la población y muestra será los 50 trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos valides y confiabilidad

2.4.1. Técnica

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, esta técnica es un medio de selección de datos con la finalidad de conocer las inquietudes, ideas, características u opiniones que tengan los colaboradores; fue aplicada por la modalidad de estudio y tiempo de aplicación.

La encuesta es el método de investigación más usado en el mundo, en las diferentes formas de aplicación, su objetivo es ayudarnos a recopilar datos de las personas sobre diferentes temas

2.4.2. Instrumentos

Según Naresh K. Malhotra (2008) “las encuestas hacen referencia a un conjunto de interrogantes sistematizadas en categorías, con opciones de respuestas delimitadas o cerradas para medir las variables en estudio” (p.103).

Tabla 7.

Descripción de instrumento de la variable Clima institucional

Nombre del Instrumento	Escala de clima institucional
Autor	Jeniffer Chavarría Salazar.
Objetivo de instrumento	Valorar el Clima organizacional.
Tipo de instrumento	Cuestionario
Forma de administrar	Individual
Tiempo de aplicación	3 días hábiles
Descripción del instrumento	Dimensiones 1. Estructura.1,2,3,4,5,6,7,8. Responsabilidad 9,10,11,12,13,14,15,16,17 Relacione interpersonales.18,19,20,21,22, 23,24
Escala de respuesta	Likert Siempre. Casi siempre. Pocas veces. Casi nunca. Nunca.

Baremo	Ineficiente [24 - 56] Regular [57 - 89] Eficiente [90 - 120]
Aplicación	Individual
Muestra de aplicación	50 encuestados.
Número de ítems	24 ítems
Tiempo de administración	10 minutos
Valides de instrumento	Juicio de expertos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.

Descripción de instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento	Escala de clima institucional
Autor	Jeniffer Chavarría Salazar.
Objetivo de instrumento	Conocer el nivel de satisfacción de los docentes.
Tipo de instrumento	Cuestionario
Forma de administrar	Individual
Tiempo de aplicación	3 días hábiles
Descripción del instrumento	Dimensiones 1. Motivación. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. Comunicación.9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 Seguridad 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,23, 24
Escala de respuesta	Likert Siempre. Casi siempre. Pocas veces. Casi nunca. Nunca.
Baremo	Ineficiente [24 - 56] Regular [57 - 89] Eficiente [90 - 120]

Aplicación	Individual
Muestra de aplicación	50 encuestados.
Número de ítems	24 ítems
Tiempo de administración	10 minutos
Valides de instrumento	Juicio de expertos.

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación de instrumentos se realizó bajo el juicio de 3 expertos, rigiéndonos por los parámetros de revisión de ítems en cuanto a relevancia, y claridad.

Tabla 9.

Cuadro de expertos validadores

Experto	Opinión
Dr. Bravo Huaynate Guido Junior	Aplicable
Mo. Garay Girardi César	Aplicable
Mo. Luzmila Aburto Garro	Aplicable

Para la confiabilidad se usó la prueba de Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo de 0.700, que será aplicado al grupo de 50 trabajadores, dándonos como resultado:

Tabla 10.

Cuadro de distribución de confiabilidad clima institucional

Dimensiones	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Estructura	8	0,643
Responsabilidad	9	0,625
Relaciones interpersonales	7	0,592
Clima Institucional	24	0,791

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Según el análisis de confiabilidad se puede afirmar que el instrumento es confiable.

Tabla 11.

Cuadro de distribución de confiabilidad satisfacción laboral

Dimensiones	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Comunicación	8	0,623
Motivación	7	0,640
Respeto	9	0,631
Satisfacción laboral	24	0,816

Fuente: Base de datos Spss para confiabilidad

Según el análisis de confiabilidad se puede afirmar que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos es de enfoque cuantitativo, porque para probar las hipótesis se usa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 4). Se dispone de dos fases de análisis:

Fase descriptiva

Es el análisis de datos que se realizó mediante el programa Microsoft Excel, obteniendo los niveles y rangos de las variables de clima institucional y satisfacción laboral con sus dimensiones respectivas.

Fase inferencial

El análisis inferencial nos permite dar significado a los resultados obtenidos del software estadístico IBM SPSS statistic v22, obteniendo los resultados de correlación existente entre las variables de estudio mediante coeficiente de correlación rho de Spearman.

Aspectos éticos

La información que constituye esta investigación se utiliza de forma académica, observando la relación existente entre las variables: clima institucional y satisfacción laboral. Asimismo, se hace referencia las autorías de trabajos previos utilizados, dando credibilidad y autenticidad a los resultados y conclusiones obtenidas.

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo

3.1.1. Descripción del variable clima institucional

La variable clima institucional se define como un sistema organizado de valoraciones compartidas entre los docentes y demás trabajadores de la institución.

Para el análisis descriptivo, se realizó cada una de las dimensiones de la variable clima institucional y satisfacción laboral, realizando un análisis bivariado y así alcanzar los resultados esperados.

Tabla 12.

Niveles de la variable Clima Institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	2	4%
Regular	30	60%
Eficiente	18	36%
Total	50	100%

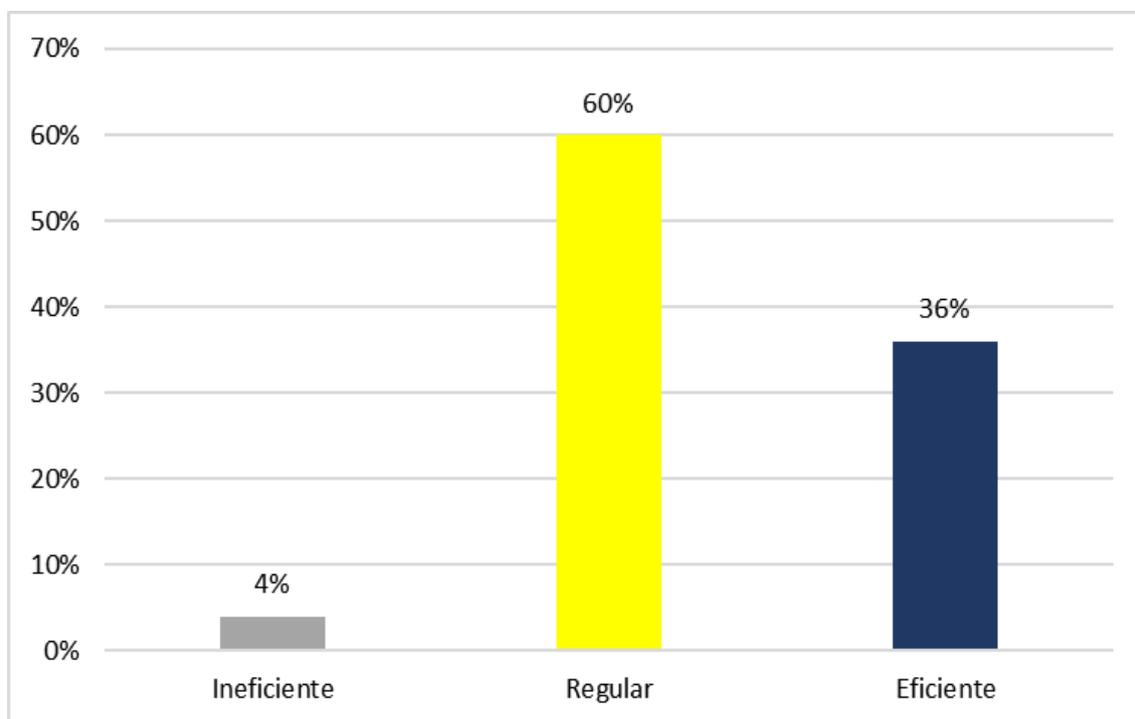


Figura 2. Resultado de los Niveles de la variable Clima Institucional

Según la Tabla 12 y la Figura 2, podemos visualizar que el 36% de los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, se ubican en un nivel eficiente; el 60% se encuentra en un nivel regular; y un reducido 4% se encuentran en un nivel ineficiente en referencia a la percepción de la variable Clima Institucional.

3.1.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Clima Institucional

Tabla 13.

Resultados de los niveles de la dimensión Estructura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	6	12%
Regular	23	46%
Eficiente	21	42%
Total	50	100%

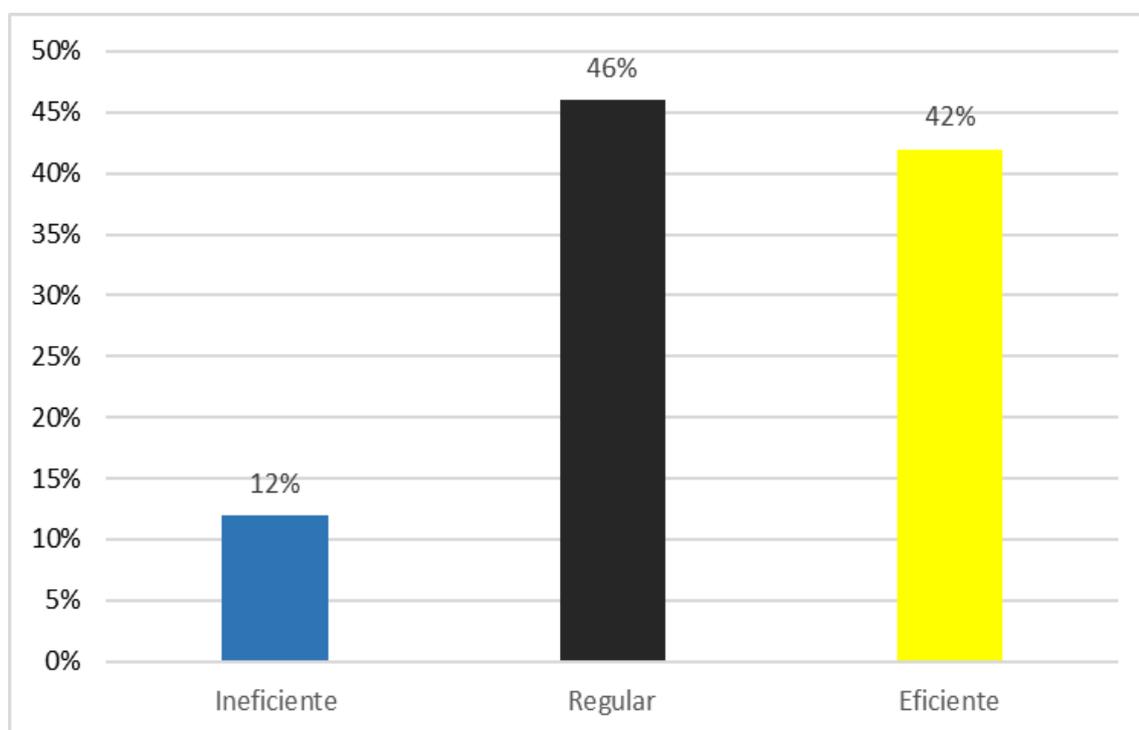


Figura 3. Resultados de los niveles de la dimensión Estructura

La Tabla 13 y la Figura 3, los resultados muestran que un 42% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 46% en un nivel regular y un 12% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular, para la dimensión estructura.

Tabla 14.

Resultados de los niveles de la dimensión Responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	7	14%
Regular	34	68%
Eficiente	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Escala de Estructura Institucional

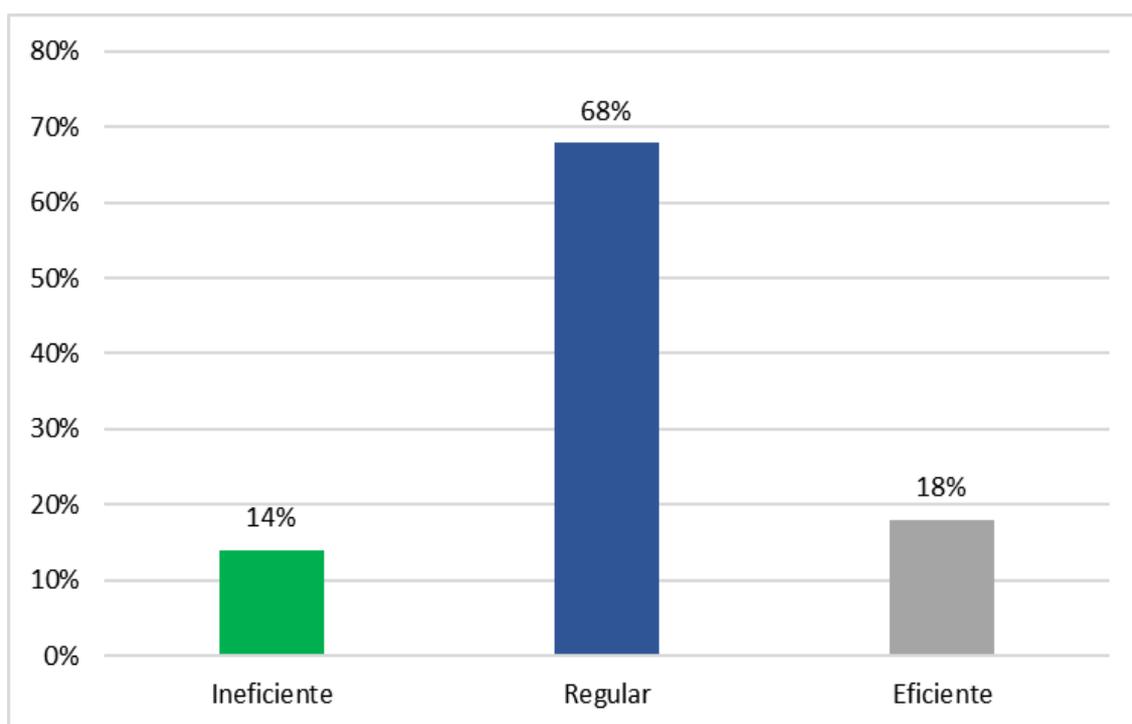


Figura 4. Resultados de los niveles de la dimensión Responsabilidad Institucional

La Tabla 14 y la Figura 4, se obtuvo el resultado de un 18% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 68% dentro de un nivel regular y un 14% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular, para la dimensión responsabilidad institucional

Tabla 15.

Resultados de los niveles de la dimensión Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	3	6%
Regular	25	50%
Eficiente	22	44%
Total	50	100%

Fuente: Escala de Estructura Institucional

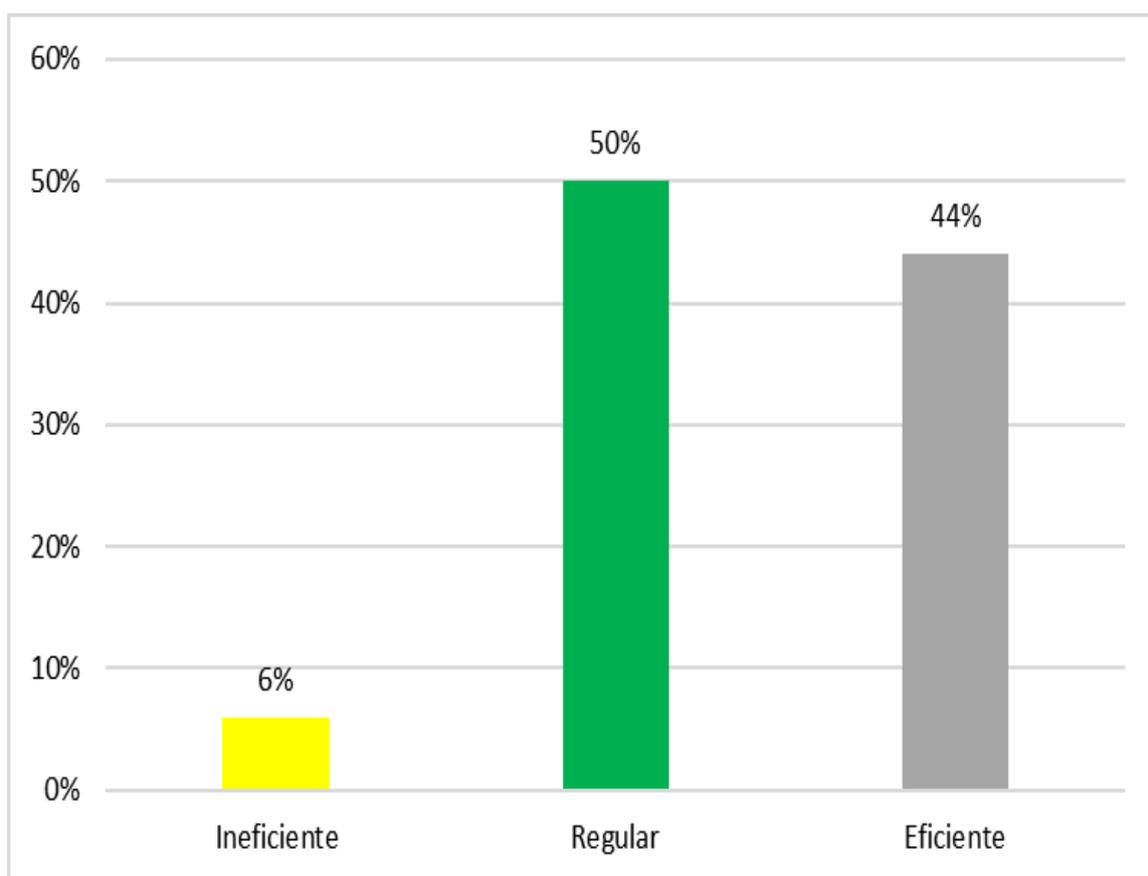


Figura 5. Resultados de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales

La Tabla 15 y la Figura 5, se obtuvo el resultado de 44% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 50% dentro de un nivel regular y un 6% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular para la dimensión relaciones interpersonales.

3.1.3. De la variable satisfacción laboral

Tabla 16.

Resultado de niveles de la variable Satisfacción Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	3	6%
Regular	26	52%
Eficiente	21	42%
Total	50	100%

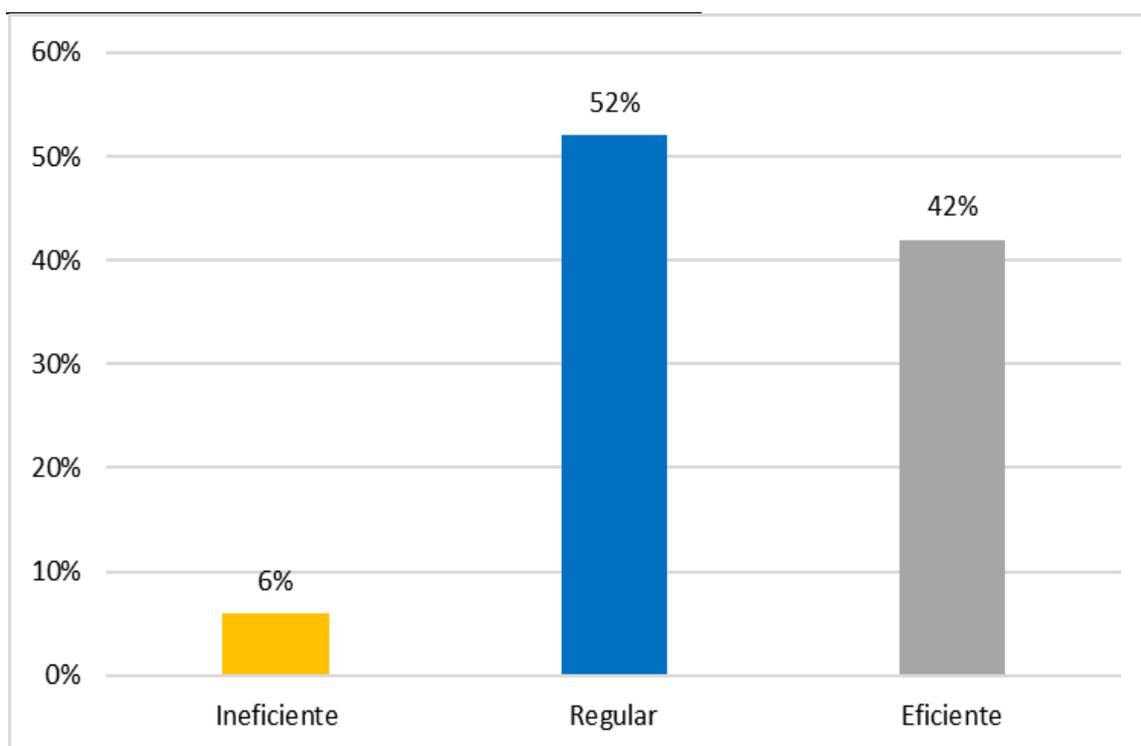


Figura 6. Resultados de los niveles de la variable Satisfacción Laboral

Según la Tabla 16 y la Figura 6, los resultados muestran que el 42.00% de los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, se encuentran en un nivel eficiente; el 52.00% se encuentran en un nivel regular; y un reducido 6.00% en un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular para la dimensión de satisfacción laboral.

3.1.4. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Tabla 17.

Resultado de niveles de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	7	14%
Regular	28	56%
Eficiente	15	30%
Total	50	100%

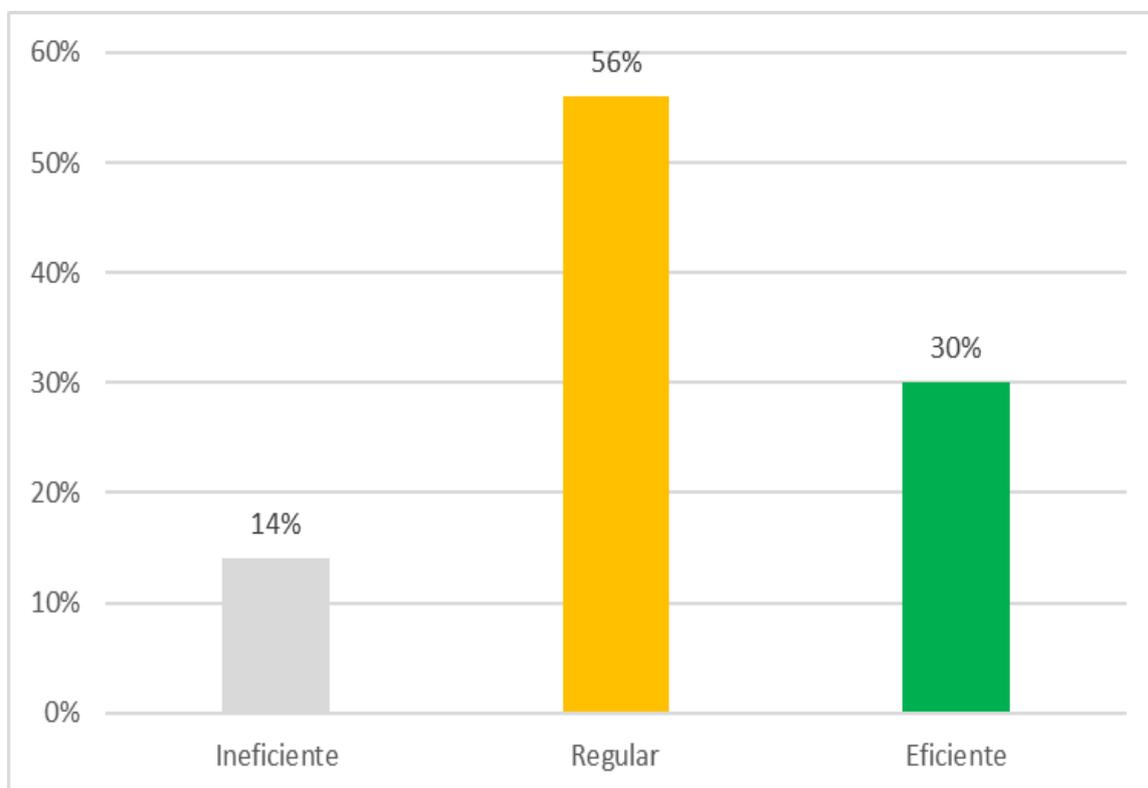


Figura 7. Resultados de los niveles de la dimensión Comunicación

La Tabla 17 y la Figura 7, en referencia a la dimensión de comunicación, se obtuvo el resultado de 30.00% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 56.00% dentro de un nivel regular y un 14.00% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular.

Tabla 18.

Resultado de niveles de la dimensión motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	4	8%
Regular	21	42%
Eficiente	25	50%
Total	50	100%

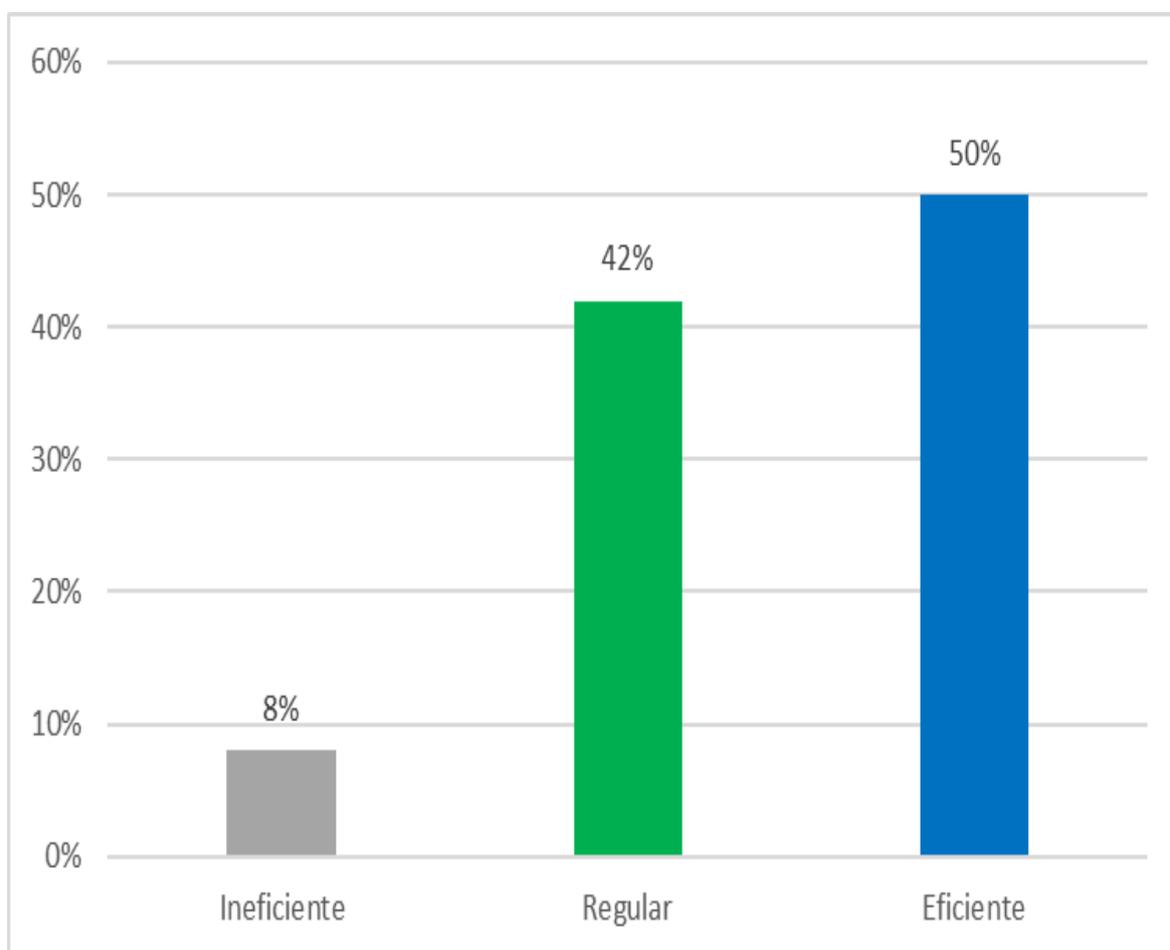


Figura 8. Resultados de los niveles de la dimensión de Motivación

La Tabla 18 y la Figura 8, en referencia a la dimensión de motivación, se obtuvo el resultado de 50.00% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 42.00% dentro de un nivel regular y un 8.00% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular.

Tabla 19.

Resultado de niveles de la dimensión Seguridad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	3	6%
Regular	36	72%
Eficiente	11	22%
Total	50	100%

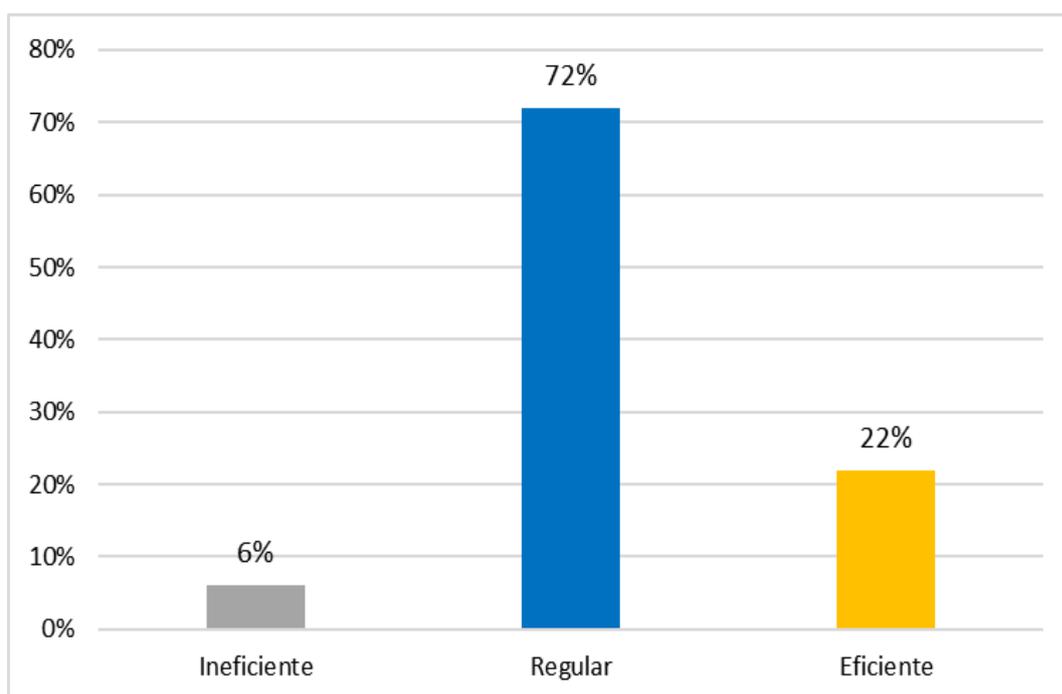


Figura 9. Resultados de los niveles de la dimensión de Seguridad

La Tabla 19 y la Figura 9, en referencia a la dimensión de Seguridad, se obtuvo el resultado de 22.00% de los trabajadores encuestados se encuentran en un nivel eficiente, un 72.00% dentro de un nivel regular y un 6.00% dentro de un nivel ineficiente, predominando los niveles eficiente y regular.

3.2. Prueba de hipótesis

Las pruebas de hipótesis general y específica se realizaron bajo la prueba de correlación mediante el sistema estadístico IBM SPSS Statistics, prueba no paramétrica Spearman.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables de clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016.

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables de clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016.

Tabla 20.

Correlación de las variables de Clima Institucional y Satisfacción Laboral

			Clima Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,800**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción Laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,800**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

De acuerdo a la Tabla 20, podemos decir que existe relación directa y significativa de correlación alta entre el clima institucional y la satisfacción laboral con coeficiente rho de Spearman de 0.800, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación al 99%.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que infiere que el clima institucional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

Prueba de la primera hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la comunicación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la comunicación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Tabla 21.

Correlación de la variable clima institucional con la dimensión de comunicación

		Clima Institucional	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

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

De acuerdo con los resultados de la Tabla 21, existe relación directa y significativa de correlación moderada entre la dimensión de comunicación y la variable clima institucional con coeficiente rho de Spearman de 0.562, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que se infiere que la comunicación se relaciona directamente con el clima institucional en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la motivación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

H₂: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la motivación que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Tabla 22.

Correlación de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión de responsabilidad

		Clima Institucional	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,645**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

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

De acuerdo con los resultados de la Tabla 22, existe relación directa y significativa de correlación media entre la dimensión de motivación y la variable clima institucional con coeficiente rho de Spearman de 0.645, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que se infiere que la motivación se relaciona directamente con el clima institucional en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la seguridad que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

H₃: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional ante la seguridad que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Tabla 23.

Correlación de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión de relaciones interpersonales

		Clima Institucional	
Rho de Spearman	Seguridad	Coefficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

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

De acuerdo con los resultados de la Tabla 23, existe relación directa y significativa de correlación alta entre la dimensión de seguridad y la variable clima institucional con coeficiente rho de Spearman de 0.724, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que se infiere que la seguridad se relaciona directamente con el clima institucional en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

IV. Discusión

La presente investigación se ha realizado con una muestra de estudio ajustada a 50 trabajadores del centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, a quienes se aplicó la encuesta para el recojo de datos, tomando dos instrumentos esenciales: Escala de clima institucional y Escala de satisfacción laboral con opciones de respuesta tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Pocas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Los instrumentos señalados fueron sometidos a prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach con valor de 0.791 y 0.816 respectivamente, así como también validación de juicio de expertos, en ella muestra que existe relación significativa alta, brindando un aporte positivo y de calidad al desarrollo de trabajo de los docentes.

De acuerdo a Gento (1994) y Rojas (2010), “El clima institucional o ambiente de trabajo es un factor determinante que facilita el proceso de gestión de la organización incentivando el cambio e innovación, este resultado es aplicado en el trabajo de investigación mostrando que un buen ambiente de trabajo influencia a un desarrollo eficiente de las labores de cada docente, los resultados obtenidos en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa el Salvador se asemejan, concluyendo que se evidencian complicaciones de parte de los docentes al intentar reconocer y caracterizar las dimensiones de la variable clima institucional, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo.

De acuerdo a la comparación realizada en los estudios de investigación de Torres, Polanco y Ortega, En estos estudios se puede percibir que la problemática del clima institucional y la baja satisfacción laboral de las personas que laboran las instituciones son semejantes a la actual investigación, pues se pudo percibir que es primordial tener una comunicación clara y de doble vía, tener un buen reconocimiento salarial, motivar mediante reconocimientos al personal, brindar seguridad interna como externa; que a continuación verificaremos; Torres (2012) en Ecuador, indica que la satisfacción laboral y el clima laboral se ven afectados por la inadecuada comunicación que existe entre los empleados, el ambiente físico no es adecuado para desarrollarse ni brindar la atención adecuada a los usuarios internos y externos del centro de salud, se aplica a una población amplia de 129,312 usuarios entre varones y mujeres. Polanco (2014) en México nos dice

como una buena comunicación mejora el ambiente laboral del colegio de Pastaza, al cual toma como muestra a 150 docentes, mostrando las dimensiones para el clima laboral: cultura organizacional, relaciones humanas, desempeño del docente, conocimiento del puesto, se encuentran en una posición alta de que favorece a los roles de los educadores, mientras que para la variable satisfacción laboral, tenemos las dimensiones de: sueldo, promoción, interacción y reconocimiento son de perspectiva parcial, así como Ortega (2015) en Lima, nos dice que el desempeño laboral y la resolución de conflictos influyen en el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas Privadas de Lima, para mostrar esta hipótesis se tomó a una muestra de 210 trabajadores.

Los trabajos previos mostrados en los párrafos anteriores realizaron un análisis con muestra relativamente grande, al cual mostraron correlación y significancia en sus hipótesis descritas, las investigaciones fueron de enfoque cualitativo.

De acuerdo a lo antecedentes citados, podemos señalarse algunos puntos a tener en cuenta para mejorar el desarrollo del trabajo de los docentes, estas serían: incentivar y mantener comunicación de doble vía, siempre; la importancia de la estructura institucional, los docentes deben estar informados con tiempo de los reglamentos internos, el modo de trabajo, los objetivos a lograr, tener responsabilidad conjuntamente con los padres trabajar por el bienestar de los alumnos.

En referencia a la primera hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico que se observan en la Tabla 22, determinan la existencia de una relación directa y significativa, de correlación moderada, entre la comunicación y el clima institucional, con coeficiente rho de Spearman de 0.562, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%. De tal manera, infiere que la comunicación se relaciona directamente con el clima institucional en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Torres (2012), toma una muestra de 124 trabajadores del centro de salud mostrando que el 66.75% se encuentra con una satisfacción laboral, considerando los factores de higiene, estructura organizacional, en relación al clima laboral el 70.00% se encuentra en conflictividad en la comunicación, liderazgo y sueldos en el área de Salud.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico que se observan en la Tabla 23, demuestran la existencia de una relación directa y significativa de correlación moderada entre la motivación y la variable Clima institucional con coeficiente rho de Spearman de 0.645, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%. De tal manera que la motivación se relaciona directamente con el clima institucional en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Guato (2013), en su trabajo de investigación toma como muestra a 45 colaboradores aplicando una encuesta para determinar la influencia del nivel de comunicación interna y el ambiente laboral en el colegio Técnico de Pastaza, en cual nos detalla que existe una correlación moderada de rho Spearman de ,435, estableciéndose así una asociación significativa que facilita el proceso de comunicación interna. En relación con la tercera hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico que se observan en la Tabla 20, establecen la existencia de una relación directa y significativa de correlación alta entre la seguridad y la variable clima institucional con coeficiente rho de Spearman de 0.724, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación al 99%. De tal manera, se infiere que la seguridad se relaciona directamente con el clima institucional el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

En referencia a lo mencionado, Polanco (2014) en su tesis de maestría El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas de la ciudad de San Pedro de Sula, de diseño descriptivo transeccional de enfoque cualitativo, aplica la encuesta en 150

docentes en los turnos de mañana, tarde y nocturno, brindando un 63.00% de los encuetados están satisfechos laboralmente, teniendo en cuenta los factores de espacio laboral, comunicación, sueldos, relaciones laborales.

V. Conclusiones

Luego del análisis estadístico, se procede con las siguientes conclusiones:

En esta investigación se analizó el nivel de satisfacción laboral de los docentes, al cual se puede verificar que se encuentran en un nivel alto, frente a las condiciones laborales, para realizar un diagnóstico positivo necesitamos identificar y comprometer los recursos humanos donde tomará relevancia el Clima Institucional, a efectos de que los directivos le den la importancia que le corresponde en sus estrategias de administración de sus recursos humanos. El clima institucional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.800, indicando un alto grado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de $p=0.00$, y una significancia de $\alpha = 0.00$, $p < \alpha = 0.01$, dando rechazo a la hipótesis nula.

La comunicación de personal se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.527, indicando un grado moderado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de $p=0.00$, y una significancia de $\alpha = 0.00$, $p < \alpha = 0.01$, dando rechazo a la hipótesis nula.

La motivación se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.645, indicando un grado moderado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de $p=0.00$, y una significancia de $\alpha = 0.00$, $p < \alpha = 0.01$, dando rechazo a la hipótesis nula.

La seguridad se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.724, indicando un alto grado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de $p=0.00$, y una significancia de $\alpha = 0.00$, $p < \alpha = 0.01$, dando rechazo a la hipótesis nula.

IV. Recomendaciones

Luego de exponer la correlación entre las variables clima institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, se procede con las siguientes recomendaciones:

Se recomienda incentivar comunicación, que sea de doble vía de manera frecuente y a tiempo, explorar mejor las variables tomadas desde un punto de vista comparativo a través del tiempo (retroalimentación).

Considerando que la satisfacción laboral tiene mucha influencia en el clima institucional se recomienda fundamentar y explicar los reglamentos institucionales para así fortalecer el dinamismo de las tareas a desarrollar.

Se recomienda realizar cronogramas y planificación de actividades a desarrollar durante el para poder programar capacitaciones a los docentes y colaboradores del centro educativo,

Fortalecer las relaciones interpersonales, basadas al respeto de alumnos – docente, docente – padre de familia, y mejorar la participación de todas las personas involucradas en el desarrollo y cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

VII. Referencias

Abraham Maslow (1942), "A theory of human motivation". Piramide de necesidades.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima 2012.

Alva, Juarez (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. Trujillo 2014.

Clima organizacional.

<http://www.grandespyemes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>

Delgado (2002), "Clima institucional y autoevaluación del desempeño del docente en las instituciones educativas de la Red N°15 de la UGEL N°05, El Agustino"

Guato (2013). La comunicación Interna y el ambiente laboral en el Colegio Técnico Provincia de Pastaza de la Ciudad de Puyo, Ecuador 2013.

Juan Carlos Zubieta Irún, Teresa. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Satisfacciones e insatisfacciones de los docentes (Pág. 64)

Luis Felipe El-Sahili (Pág. 94 al 104), Satisfacción laboral del docente. Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica Magistral

Martín (2014), Ambiente laboral en una institución educativa

Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría Año 3 / N° 9 / Abril 2008. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales

Ortega (2015). Las competencias Laborales y el Clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, Lima 2015.

- Pérez y Rivera (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía Peruana, Iquitos 2015.
- Polanco (2014). El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de Sna Pedro Sula, Cortés 2014.
- Real Academia Española (2014), indicador de necesidades en la pirámide de Maslow.
- Ruiz (2015). Conflicto laboral en el subte: periodismo y su impacto en los usuarios/lectores.
- Torres L. (2012). Clima Laboral y conflicto en el ambiente de trabajo: Caso ÁREA de salud N°2” Fray Bartolomé de las Casas, Ecuador 2012.
- Unesco 2013. Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes. (pág. 81-Condicionales laborales).
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002232/223249S.pdf>
- Williams (2013). Estudio Diagnostico de clima Laboral en una dependencia pública, México 2013
- Yeraldin, Daniela, Florez Rivero (2015). Clima Laboral y Compromiso organizacional en Docentes Universitarios.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2016

Chavarría Salazar, Jeniffer Ninoska.

jhenychs@gmail.com

Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo

Resumen

La investigación tiene el propósito de establecer la relación de “Clima Institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2016”. El diseño de investigación es descriptivo, el tamaño de la muestra corresponde a la población total, conformada por 50 trabajadores del Centro Educativo de Villa El Salvador, las variables de estudio son, “clima institucional y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (53%), por lo tanto, la investigación tiene un fuerte coeficiente rho de Spearman de 0.800, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$.

Palabras claves: Satisfacción laboral, clima institucional, comunicación y motivación.

Abstrac

The research aims to establish the relationship of "Institutional Climate and job satisfaction at the José Carlos Mariátegui Educational Center of the district of Villa El Salvador, Lima - 2016". The research design is descriptive, the sample size corresponds to the total population, made up of 50 workers from the Centro Educativo de Villa El Salvador, the study variables are "institutional climate and job

satisfaction. The results show that there is predominance of the Medium Level (53%), therefore, the research has a strong Spearman rho coefficient of 0.800, with significance of 0.000 where $p < 0.01$.

Key words: Job satisfaction, institutional climate, communication and motivation

Introducción

El sector educativo es uno de los sectores que ha sufrido mayor decaimiento, a través de los años se ha visto descuidado, esto inicia aproximadamente en el 65 hasta finales de los 90 con bajas continuas de los sueldos, haciendo que esto afecte mucho con el interés a seguir con la carrera de la docencia, a esto se puede añadir las exigencias, la presión de la comunidad, de padres de familia y de la sociedad en general, ante esta situación se ha tratado de apaciguar el mal tiempo mejorando el nivel de clima laboral.

En el informe de la UNESCO (2013) se puede visualizar el planteamiento de focalización en el desarrollo profesional del docente con proyectos internos, prácticos, permanentes de análisis reflexivo, enfatizando en la autoformación, autorregulación, compromiso, trabajo en equipo, estimulando y promoviendo un buen clima laboral.

La investigación psicosocial pone énfasis en la satisfacción laboral para todo tipo de organizaciones o instituciones, la cual es la variable a desarrollar en la presente investigación. El nivel de satisfacción de los docentes se verá reflejada en el desarrollo laboral.

De acuerdo a las consideraciones mencionadas, se abarcará la variable de satisfacción laboral, frente a las condiciones que perciben los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Problema.

¿Qué relación existe entre clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima - 2016?

Objetivos

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima institucional en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.

Método

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo básica descriptivo transversal, demostrando la correlación de ambas variables, la población se conformó por 50 trabajadores del centro educativo, entre docentes y trabajadores administrativos y mantenimiento, para la recolección de datos se presentó una relación de preguntas, elaborado en tres niveles de medición, eficiente, regular e ineficiente.

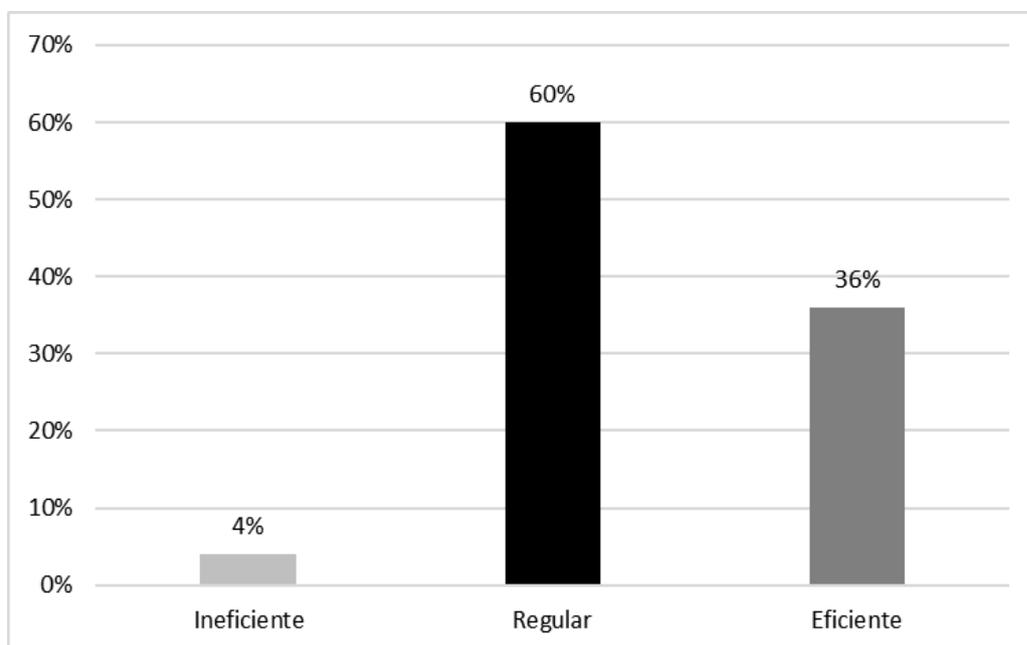
Resultados

Se registra que el 36% de los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, se ubican en un nivel eficiente; el 60% se encuentra en un nivel regular; y un reducido 4% se encuentran en un nivel ineficiente en referencia a la percepción de la variable Clima Institucional. Se demuestra la relación directa y significativa entre las variables de clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores.

Clima Institucional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	2	4%
Regular	30	60%
Eficiente	18	36%
Total	50	100%

Clima institucional.

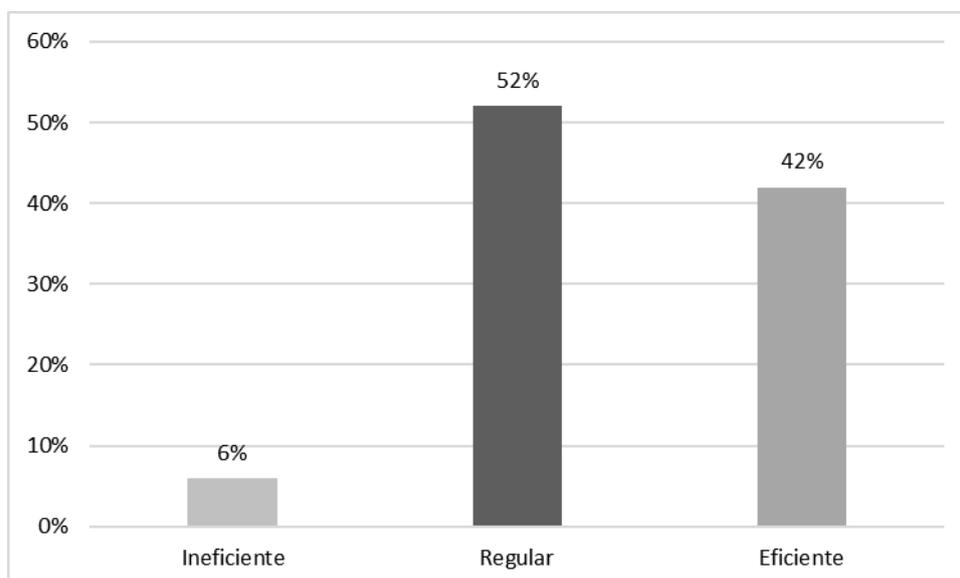


Se verifica que el 42% de los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, se ubican en un nivel eficiente; el 52% se encuentra en un nivel regular; y un reducido 6% se encuentran en un nivel ineficiente en referencia a la percepción de la variable satisfacción laboral. Se demuestra la relación directa y significativa entre las variables de clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores.

Satisfacción Laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	3	6%
Regular	26	52%
Eficiente	21	42%
Total	50	100%

Satisfacción laboral



Según la Tabla 17, los resultados muestran que el 42.00% de los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, se encuentran en un nivel eficiente; el 52.00% se encuentran en un nivel regular; y un reducido 6.00% en un nivel ineficiente, predominando los niveles eficientes y regular para la dimensión de satisfacción laboral.

Correlación de las variables de Clima Institucional y Satisfacción Laboral.

			Clima Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,800**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción Laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,800**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Podemos decir que existe relación directa y significativa de correlación alta entre el clima institucional y la satisfacción laboral con coeficiente rho de Spearman de 0.800, con significancia de 0.000 donde $p < 0.01$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación al 99%.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que infiere que el clima institucional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016.

Discusión

La presente investigación se ha realizado con una muestra de estudio ajustada a 50 trabajadores del centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, a quienes se aplicó la encuesta para el recojo de datos, tomando dos instrumentos esenciales: Escala de clima institucional y Escala de satisfacción laboral con opciones de respuesta tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Pocas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Los instrumentos señalados fueron sometidos a prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach con valor de 0.791 y 0.816 respectivamente, así como también validación de juicio de expertos, en ella muestra que existe relación significativa alta, brindando un aporte positivo y de calidad al desarrollo de trabajo de los docentes.

Conclusión

Se ha demostrado que existe relaciona directa y significativamente entre clima institucional y satisfacción laboral en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.800.

Se ha demostrado que existe relaciona directa y significativamente entre estructura satisfacción laboral en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.527.

Se ha demostrado que existe relaciona la responsabilidad se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.771.

Se ha demostrado que existe relaciona la relación interpersonal se relacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.528.

Bibliografía

Abraham Maslow (1942), "A theory of human motivation". Piramide de necesidades.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima 2012.

Alva, Juarez (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. Trujillo 2014.

Clima organizacional.

<http://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>

- Delgado (2002), "Clima institucional y autoevaluación del desempeño del docente en las instituciones educativas de la Red N°15 de la UGEL N°05, El Agustino"
- Guato (2013). La comunicación Interna y el ambiente laboral en el Colegio Técnico Provincia de Pastaza de la Ciudad de Puyo, Ecuador 2013.
- Juan Carlos Zubieta Irún, Teresa. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Satisfacciones e insatisfacciones de los docentes (Pág. 64)
- Luis Felipe El-Sahili (Pág. 94 al 104), Satisfacción laboral del docente. Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica Magistral
- Martín (2014), Ambiente laboral en una institución educativa
- Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría Año 3 / N° 9 / Abril 2008. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales
- Ortega (2015). Las competencias Laborales y el Clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, Lima 2015.
- Pérez y Rivera (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía Peruana, Iquitos 2015.
- Polanco (2014). El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de Sna Pedro Sula, Cortés 2014.
- Ruiz (2015). Conflicto laboral en el subte: periodismo y su impacto en los usuarios/lectores.
- Torres L. (2012). Clima Laboral y conflicto en el ambiente de trabajo: Caso ÁREA de salud N°2" Fray Bartolomé de las Casas, Ecuador 2012.

Unesco 2013. Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes.
(pág. 81-Condiciones laborales).

<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002232/223249S.pdf>

Williams (2013). Estudio Diagnostico de clima Laboral en una dependencia pública, México 2013

Yeraldin, Daniela, Florez Rivero (2015). Clima Laboral y Compromiso organizacional en Docentes Universitarios.

Anexo 2. Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Clima institucional y satisfacción laboral en una institución educativa estatal del distrito de Villa el Salvador Lima – 2016.						
AUTOR: Chavarría Salazar, Jeniffer.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Clima Institucional.			
¿Qué relación existe entre clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador, Lima - 2016?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima institucional en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Existe relación directa y significativa entre la variable de clima institucional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Estructura.	Organización. Espacio físico.	1 – 8	Eficiente: 24 - 56 Regular: 57 - 89 Ineficiente: 90 – 120
			Responsabilidad.	Desarrollo. Comodidad.	9 – 17	

TÍTULO: Clima institucional y satisfacción laboral en una institución educativa estatal del distrito de Villa el Salvador Lima – 2016.					
AUTOR: Chavarría Salazar, Jeniffer.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Variable 1: Clima Institucional.		
¿De qué manera el clima institucional se ve relacionada con la comunicación en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre la comunicación y el clima institucional en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la comunicación institucional que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Relaciones Interpersonales.	Tiempo.	17 - 24 Eficiente: 24 - 56 Regular: 57 - 89 Ineficiente: 90 - 120

TÍTULO: Clima institucional y satisfacción laboral en una institución educativa estatal del distrito de Villa el Salvador Lima -2016						
AUTOR: Chavarría Salazar, Jeniffer.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la motivación en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el clima institucional en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la motivación en los servidores del centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Comunicación.	Comunicación empática.	1 - 8	Eficiente: 24 - 56 Regular: 57 - 89 Ineficiente:90 - 120
				Coordinación.		
¿De qué manera el clima institucional del docente se relaciona con la seguridad del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre la seguridad y el clima institucional en los servidores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la seguridad que presenta el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador.	Motivación.	Sueldo.	9 - 15	
				Ambiente de trabajo.		
			Seguridad.	Infraestructura.	16 - 24	

Anexo 3. Instrumento

Instrumento

Escala de Clima Institucional

Datos Generales:

Tiempo de servicio en esta Institución ----- Edad: -----

Sexo: M () H () Cargo: -----

Instrucciones

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca del Clima Institucional en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, a continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

- 5 Siempre.
- 4 Casi siempre.
- 3 Pocas veces.
- 2 Casi nunca.
- 1 Nunca

ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL - VERSIÓN PARA PROFESORES

- 5 Siempre.
- 4 Casi siempre.
- 3 Pocas veces.
- 2 Casi nunca.
- 1 Nunca

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Estructura. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
1	Conoce los objetivos del centro educativo.					
2	Las sesiones de aprendizaje se planifican con anticipación.					
3	Las actividades deportivas, culturales entre otras, se planifica con anticipación.					
4	Se coordina con todos los docentes las actividades mencionadas en el punto 3.					
5	El centro educativo dispone de ambientes pedagógicos amplios.					
6	Hay disposición de recursos tecnológicos de uso institucional.					
7	La institución se preocupa por incentivar la capacitación de los docentes.					
8	En general, el centro educativo es organizado.					
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
9	Existe compromiso de la institución con los padres, para mejorar el comportamiento de los alumnos.					
10	Existen estímulos, por parte de la institución que promueven el buen comportamiento de los alumnos.					
11	Los estudiantes son responsables con el cuidado de los ambientes del centro educativo.					
12	Los estudiantes que provienen de diferentes procedencias culturales son tratados de manera justa y con respeto.					

ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL - VERSIÓN PARA PROFESORES

- 5 Siempre.
 4 Casi siempre.
 3 Pocas veces.
 2 Casi nunca.
 1 Nunca

13	Se realizan talleres de mejora de conducta, dirigidos a alumnos con conflictos personales.					
14	Se promueven actividades de confraternización entre maestros, alumnos y padres.					
15	Los padres son informados de manera inmediata de los conflictos que puedan suscitar entre alumnos.					
16	Los padres son responsables y comprometidos con las actividades académicas del centro educativo.					
17	Se realiza visitas programadas a los hogares de los alumnos con conflictos de conducta, con los tutores y psicólogo asignado.					
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
18	Existe respeto a las normas de convivencia dentro del centro educativo, entre alumnos y profesores.					
19	El nivel de participación y colaboración por parte de los alumnos es óptimo.					
20	Se cumple a cabalidad los derechos de los estudiantes.					
21	Las relaciones académicas entre alumnos y profesores están regidas bajo el reglamento de comportamiento académico.					
22	Se realizan mejoras del centro educativo (faenas), programadas, con la participación de los alumnos, padres y docentes.					
23	Los recursos y medios administrativos son puestos a disposición de los maestros.					
24	Existe coordinación administrativa.					

INSTRUMENTO
Escala de Satisfacción Laboral

Datos Generales:

Tiempo de servicio en esta Institución ----- Edad: -----
Sexo: M () H () Cargo: -----

Instrucciones

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca de la Satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui, a continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

- 5 Siempre.
- 4 Casi siempre.
- 3 Pocas veces.
- 2 Casi nunca.
- 1 Nunca

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL - VERSIÓN PARA PROFESORES

- 5 Siempre.
- 4 Casi siempre.
- 3 Pocas veces.
- 2 Casi nunca.
- 1 Nunca

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Comunicación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
1	El director le ha explicado bien su labor a desarrollar.					
2	Existe comunicación clara de doble vía dentro en centro educativo.					
3	La información de desarrollo de trabajo la recibe de manera anticipada.					
4	La institución fomenta y promueve la comunicación cordial con todo el personal en la institución.					
5	El director plantea mejoras en base a las sugerencias de los docentes.					
6	Se usan varios medios de comunicación de información (verbal, correo, comunicados en periódico mural).					
7	Existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la institución.					
8	El maestro toma en cuenta las opiniones del alumno para mejorar las clases del día.					
	DIMENSIÓN 2: Motivación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
9	Los beneficios económicos que percibe, satisfacen sus necesidades básicas.					
10	El ambiente de trabajo en el centro educativo es agradable.					
11	Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente.					
12	Considera usted, que percibe un buen trato entre sus compañeros de trabajo (docentes).					

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL - VERSIÓN PARA PROFESORES

- 5 Siempre.
- 4 Casi siempre.
- 3 Pocas veces.
- 2 Casi nunca.
- 1 Nunca

13	Cree que la institución fomenta el compañerismo y la unión entre si.					
14	Siente que el esfuerzo que pone en su labor de docente es valorado por los padres.					
15	Siente gusto realizando sus actividades de educador.					
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Seguridad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	1	2	3	4	5
16	Existen un área responsable de cuidado y almacenamiento de alimentos que son distribuidos a los alumnos.					
17	Se evalúa periódicamente la infraestructura interna y externa del centro educativo.					
18	Existe respuesta oportuna por parte del director, ante la solución de conflictos internos y externos.					
19	Existe planes de organización con los alumnos ante crisis y conflictos.					
20	Se cuida al alumnado en los exteriores de la institución.					
21	El centro educativo se encuentra en un lugar accesible.					
22	El centro educativo cuenta con buenos servicios higiénicos.					
23	El personal de limpieza es el adecuado.					
24	El centro educativo vela por la seguridad de los docentes y alumnos.					

Anexo 4. Certificados de Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Institucional"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Estructura. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Conoce los objetivos del centro educativo.	✓		✓		✓		
2	Las sesiones de aprendizaje se planifican con anticipación.	✓		✓		✓		
3	Las actividades deportivas, culturales entre otras, se planifica con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Se coordina con todos los docentes las actividades mencionadas en el punto 3.	✓		✓		✓		
5	El centro educativo dispone de ambientes pedagógicos amplios.	✓		✓		✓		
6	Hay disposición de recursos tecnológicos de uso institucional.	✓		✓		✓		
7	La institución se preocupa por incentivar la capacitación de los docentes.	✓		✓		✓		
8	En general, el centro educativo es organizado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Existe compromiso de la institución con los padres, para mejorar el comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Existen estímulos, por parte de la institución que promueven el buen comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Los estudiantes son responsables con el cuidado de los ambientes del centro educativo.	✓		✓		✓		

12	Los estudiantes que provienen de diferentes procedencias culturales son tratados de manera justa y con respeto.	✓		✓		✓		
13	Se realizan talleres de mejora de conducta, dirigidos a alumnos con conflictos personales.	✓		✓		✓		
14	Se promueven actividades de confraternización entre maestros, alumnos y padres.	✓		✓		✓		
15	Los padres son informados de manera inmediata de los conflictos que puedan suscitar entre alumnos.	✓		✓		✓		
16	Los padres son responsables y comprometidos con las actividades académicas del centro educativo.	✓		✓		✓		
17	Se realiza visitas programadas a los hogares de los alumnos con conflictos de conducta, con los tutores y psicólogo asignado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
18	Existe respeto a las normas de convivencia dentro del centro educativo, entre alumnos y profesores.	✓		✓		✓		
19	El nivel de participación y colaboración por parte de los alumnos es óptimo.	✓		✓		✓		
20	Se cumple a cabalidad los derechos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Las relaciones académicas entre alumnos y profesores están regidas bajo el reglamento de comportamiento académico.	✓		✓		✓		
22	Se realizan mejoras del centro educativo (faenas), programadas, con la participación de los alumnos, padres y docentes.	✓		✓		✓		
23	Los recursos y medios administrativos son puestos a disposición de los maestros.	✓		✓		✓		
24	Existe coordinación administrativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates DNI:
21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de junio del 20 17



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción Laboral"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Comunicación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director le ha explicado bien su labor a desarrollar.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación clara de doble vía dentro en centro educativo.	✓		✓		✓		
3	La información de desarrollo de trabajo la recibe de manera anticipada.	✓		✓		✓		
4	La institución fomenta y promueve la comunicación cordial con todo el personal en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director plantea mejoras en base a las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Se usan varios medios de comunicación de información (verbal, correo, comunicados en periódico mural).	✓		✓		✓		
7	Existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
8	El maestro toma en cuenta las opiniones del alumno para mejorar las clases del día.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Motivación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Los beneficios económicos que percibe, satisfacen sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	El ambiente de trabajo en el centro educativo es agradable.	✓		✓		✓		

11	Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
12	Considera usted, que percibe un buen trato entre sus compañeros de trabajo (docentes).	✓		✓		✓		
13	Cree que la institución fomenta el compañerismo y la unión entre si.	✓		✓		✓		
14	Siente que el esfuerzo que pone en su labor de docente es valorado por los padres.	✓		✓		✓		
15	Siente gusto realizando sus actividades de educador.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Seguridad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	Existen un área responsable de cuidado y almacenamiento de alimentos que son distribuidos a los alumnos.	✓		✓		✓		
17	Se evalúa periódicamente la infraestructura interna y externa del centro educativo.	✓		✓		✓		
18	Existe respuesta oportuna por parte del director, ante la solución de conflictos internos y externos.	✓		✓		✓		
19	Existe planes de organización con los alumnos ante crisis y conflictos.	✓		✓		✓		
20	Se cuida al alumnado en los exteriores de la institución.	✓		✓		✓		
21	El centro educativo se encuentra en un lugar accesible.	✓		✓		✓		
22	El centro educativo cuenta con buenos servicios higiénicos.	✓		✓		✓		
23	El personal de limpieza es el adecuado.	✓		✓		✓		
24	El centro educativo vela por la seguridad de los docentes y alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guido Junior Bravo Huaynates* DNI:
2.1134641

Especialidad del validador: *Metadología de Investigación*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 De *junio* del 20*17*



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Institucional"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Estructura. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Conoce los objetivos del centro educativo.	✓		✓		✓		
2	Las sesiones de aprendizaje se planifican con anticipación.	✓		✓		✓		
3	Las actividades deportivas, culturales entre otras, se planifica con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Se coordina con todos los docentes las actividades mencionadas en el punto 3.	✓		✓		✓		
5	El centro educativo dispone de ambientes pedagógicos amplios.	✓		✓		✓		
6	Hay disposición de recursos tecnológicos de uso institucional.	✓		✓		✓		
7	La institución se preocupa por incentivar la capacitación de los docentes.	✓		✓		✓		
8	En general, el centro educativo es organizado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Existe compromiso de la institución con los padres, para mejorar el comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Existen estímulos, por parte de la institución que promueven el buen comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Los estudiantes son responsables con el cuidado de los ambientes del centro educativo.	✓		✓		✓		

12	Los estudiantes que provienen de diferentes procedencias culturales son tratados de manera justa y con respeto.	✓		✓		✓		
13	Se realizan talleres de mejora de conducta, dirigidos a alumnos con conflictos personales.	✓		✓		✓		
14	Se promueven actividades de confraternización entre maestros, alumnos y padres.	✓		✓		✓		
15	Los padres son informados de manera inmediata de los conflictos que puedan suscitar entre alumnos.	✓		✓		✓		
16	Los padres son responsables y comprometidos con las actividades académicas del centro educativo.	✓		✓		✓		
17	Se realiza visitas programadas a los hogares de los alumnos con conflictos de conducta, con los tutores y psicólogo asignado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
18	Existe respeto a las normas de convivencia dentro del centro educativo, entre alumnos y profesores.	✓		✓		✓		
19	El nivel de participación y colaboración por parte de los alumnos es óptimo.	✓		✓		✓		
20	Se cumple a cabalidad los derechos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Las relaciones académicas entre alumnos y profesores están regidas bajo el reglamento de comportamiento académico.	✓		✓		✓		
22	Se realizan mejoras del centro educativo (faenas), programadas, con la participación de los alumnos, padres y docentes.	✓		✓		✓		
23	Los recursos y medios administrativos son puestos a disposición de los maestros.	✓		✓		✓		
24	Existe coordinación administrativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Caroy Chilardi Cesar* DNI:
00408163

Especialidad del validador:

Magister en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de *junio* del 20 *17*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción Laboral"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Comunicación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director le ha explicado bien su labor a desarrollar.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación clara de doble vía dentro en centro educativo.	✓		✓		✓		
3	La información de desarrollo de trabajo la recibe de manera anticipada.	✓		✓		✓		
4	La institución fomenta y promueve la comunicación cordial con todo el personal en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director plantea mejoras en base a las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Se usan varios medios de comunicación de información (verbal, correo, comunicados en periódico mural).	✓		✓		✓		
7	Existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
8	El maestro toma en cuenta las opiniones del alumno para mejorar las clases del día.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Motivación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Los beneficios económicos que percibe, satisfacen sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	El ambiente de trabajo en el centro educativo es agradable.	✓		✓		✓		

11	Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
12	Considera usted, que percibe un buen trato entre sus compañeros de trabajo (docentes).	✓		✓		✓		
13	Cree que la institución fomenta el compañerismo y la unión entre si.	✓		✓		✓		
14	Siente que el esfuerzo que pone en su labor de docente es valorado por los padres.	✓		✓		✓		
15	Siente gusto realizando sus actividades de educador.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Seguridad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	Existen un área responsable de cuidado y almacenamiento de alimentos que son distribuidos a los alumnos.	✓		✓		✓		
17	Se evalúa periódicamente la infraestructura interna y externa del centro educativo.	✓		✓		✓		
18	Existe respuesta oportuna por parte del director, ante la solución de conflictos internos y externos.	✓		✓		✓		
19	Existe planes de organización con los alumnos ante crisis y conflictos.	✓		✓		✓		
20	Se cuida al alumnado en los exteriores de la institución.	✓		✓		✓		
21	El centro educativo se encuentra en un lugar accesible.	✓		✓		✓		
22	El centro educativo cuenta con buenos servicios higiénicos.	✓		✓		✓		
23	El personal de limpieza es el adecuado.	✓		✓		✓		
24	El centro educativo vela por la seguridad de los docentes y alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Caray Cleilardi Cesari* DNI:
06408163

Especialidad del validador:

Magister en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 De *Julio* del 20*17*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Institucional"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Estructura. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Conoce los objetivos del centro educativo.	✓		✓		✓		
2	Las sesiones de aprendizaje se planifican con anticipación.	✓		✓		✓		
3	Las actividades deportivas, culturales entre otras, se planifica con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Se coordina con todos los docentes las actividades mencionadas en el punto 3.	✓		✓		✓		
5	El centro educativo dispone de ambientes pedagógicos amplios.	✓		✓		✓		
6	Hay disposición de recursos tecnológicos de uso institucional.	✓		✓		✓		
7	La institución se preocupa por incentivar la capacitación de los docentes.	✓		✓		✓		
8	En general, el centro educativo es organizado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Existe compromiso de la institución con los padres, para mejorar el comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Existen estímulos, por parte de la institución que promueven el buen comportamiento de los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Los estudiantes son responsables con el cuidado de los ambientes del centro educativo.	✓		✓		✓		

12	Los estudiantes que provienen de diferentes procedencias culturales son tratados de manera justa y con respeto.	✓		✓		✓		
13	Se realizan talleres de mejora de conducta, dirigidos a alumnos con conflictos personales.	✓		✓		✓		
14	Se promueven actividades de confraternización entre maestros, alumnos y padres.	✓		✓		✓		
15	Los padres son informados de manera inmediata de los conflictos que puedan suscitar entre alumnos.	✓		✓		✓		
16	Los padres son responsables y comprometidos con las actividades académicas del centro educativo.	✓		✓		✓		
17	Se realiza visitas programadas a los hogares de los alumnos con conflictos de conducta, con los tutores y psicólogo asignado.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
18	Existe respeto a las normas de convivencia dentro del centro educativo, entre alumnos y profesores.	✓		✓		✓		
19	El nivel de participación y colaboración por parte de los alumnos es óptimo.	✓		✓		✓		
20	Se cumple a cabalidad los derechos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Las relaciones académicas entre alumnos y profesores están regidas bajo el reglamento de comportamiento académico.	✓		✓		✓		
22	Se realizan mejoras del centro educativo (faenas), programadas, con la participación de los alumnos, padres y docentes.	✓		✓		✓		
23	Los recursos y medios administrativos son puestos a disposición de los maestros.	✓		✓		✓		
24	Existe coordinación administrativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Lumila DNI:
09469025

Especialidad del validador: Docente de Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de 08 del 2017.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción Laboral"

ÍTEM	DIMENSIÓN 1: Comunicación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director le ha explicado bien su labor a desarrollar.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación clara de doble vía dentro en centro educativo.	✓		✓		✓		
3	La información de desarrollo de trabajo la recibe de manera anticipada.	✓		✓		✓		
4	La institución fomenta y promueve la comunicación cordial con todo el personal en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director plantea mejoras en base a las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Se usan varios medios de comunicación de información (verbal, correo, comunicados en periódico mural).	✓		✓		✓		
7	Existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
8	El maestro toma en cuenta las opiniones del alumno para mejorar las clases del día.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 2: Motivación. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
9	Los beneficios económicos que percibe, satisfacen sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	El ambiente de trabajo en el centro educativo es agradable.	✓		✓		✓		

11	Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente.	✓		✓		✓		
12	Considera usted, que percibe un buen trato entre sus compañeros de trabajo (docentes).	✓		✓		✓		
13	Cree que la institución fomenta el compañerismo y la unión entre si.	✓		✓		✓		
14	Siente que el esfuerzo que pone en su labor de docente es valorado por los padres.	✓		✓		✓		
15	Siente gusto realizando sus actividades de educador.	✓		✓		✓		
ÍTEM	DIMENSIÓN 3: Seguridad. En referencia al Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador. USTED DIRÍA QUE:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	Existen un área responsable de cuidado y almacenamiento de alimentos que son distribuidos a los alumnos.	✓		✓		✓		
17	Se evalúa periódicamente la infraestructura interna y externa del centro educativo.	✓		✓		✓		
18	Existe respuesta oportuna por parte del director, ante la solución de conflictos internos y externos.	✓		✓		✓		
19	Existe planes de organización con los alumnos ante crisis y conflictos.	✓		✓		✓		
20	Se cuida al alumnado en los exteriores de la institución.	✓		✓		✓		
21	El centro educativo se encuentra en un lugar accesible.	✓		✓		✓		
22	El centro educativo cuenta con buenos servicios higiénicos.	✓		✓		✓		
23	El personal de limpieza es el adecuado.	✓		✓		✓		
24	El centro educativo vela por la seguridad de los docentes y alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Lumila DNI:
09469076

Especialidad del validador: Docente de Investigación

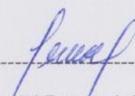
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26... De 08... del 2017..


.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Documento de autorización de aplicación de instrumentos

IE N°6063 JOSE CARLOS MARIATEGUI

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Villa El Salvador, 3 de mayo del 2017

Señor:

Luis Alberto Avalos Peña

Director General Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui

Presente. -

Referencia: Carta de autorización S/N de la fecha 29 de abril del 2017.

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante la cual solicita la autorización para realizar encuestas al personal docente del **Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui** a fin de desarrollar su trabajo de investigación para el curso de Desarrollo de la Investigación, como parte de los estudios de maestría en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo.

Por lo expuesto, en atención al pedido efectuado, se le autoriza, para qué en la semana del 08 al 13 de mayo del 2017, pueda llevar a cabo la encuesta al personal docente y colaboradores, que laboran en esta institución, esto con fines de estudio y sustento de su Proyecto de Investigación (Tesis), requerido por la Universidad Privada César Vallejo, para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Atentamente.



C. Luis Alberto Avalos Peña
I.E. N° 6063 - JALISCO
DIRECTOR

Anexo 6. Base de datos de Clima Institucional

Estructura								Responsabilidad							Rel. Interpersonales								
4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	5
3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5
4	3	5	1	2	1	1	4	3	2	2	4	3	2	4	3	5	4	2	2	2	5	5	4
1	1	1	4	5	3	3	2	3	5	5	1	3	5	4	3	1	1	1	4	4	4	5	2
4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	1	5	5
1	5	4	5	5	1	4	1	5	2	1	1	4	1	1	1	4	1	5	4	5	4	3	5
4	4	3	5	2	4	5	4	1	5	5	5	2	3	5	1	1	4	3	1	4	1	5	2
4	1	5	4	2	5	3	1	1	3	1	4	4	5	5	1	5	1	3	5	1	4	5	5
4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
1	4	5	3	4	3	5	1	4	1	1	4	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	3	3
5	1	2	5	5	1	3	4	3	1	2	5	4	1	2	3	3	5	2	5	5	2	3	5
2	4	1	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	5	2	4	1	4	4	3	4	4	5	5
3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	1	5	4	4	3	3	1	3	4	1	3	4	5
4	4	2	3	4	3	5	4	3	3	5	1	4	3	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4
2	1	5	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	1	5	2	5	5	1	3	5	1	4	5
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	1	2	4	5	2	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	5	4	5
2	4	1	4	5	3	5	2	4	3	5	4	2	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	2
4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	2	1	3	5	4	4	5	5
4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	1	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4
4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	3	2	3	5	3	5	2	1	3	4	5	3	5	1
1	2	5	5	5	4	3	1	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3	5	2	5	5
5	2	3	4	3	5	3	5	3	5	4	2	4	5	3	3	2	4	4	5	5	2	3	1
1	3	4	5	5	5	4	1	3	5	1	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5
4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	1	2	3	4	3	1	5	4	2	2	2	1	1	1

Estructura								Responsabilidad							Rel. Interpersonales								
1	5	1	1	1	1	3	1	5	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	
4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	2	4	5	2	5	5	4
4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5
5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	5	5	2	3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4
2	1	5	3	3	5	3	2	1	3	3	4	4	5	4	1	5	1	1	5	1	1	5	5
4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4
4	4	3	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
4	5	4	4	3	5	4	4	5	2	2	1	1	5	1	5	4	5	2	5	5	2	3	5
4	3	5	2	5	2	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1
3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3
2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4
1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3
1	4	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	5	4	3	5	4	5
4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	3	5	4	3	3	5
1	2	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	5	1	1	1	4	3	1	1	2	2	1
4	5	5	3	3	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4
5	4	3	5	5	3	2	5	4	1	2	3	4	3	1	4	3	4	5	4	4	4	5	5
4	3	5	4	5	5	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	5	2	3	5	5	3	5
3	1	5	4	2	3	4	5	3	4	5	1	3	4	1	3	4	3	4	4	5	5	5	5
4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	1	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5
5	4	3	2	4	3	3	5	2	5	4	3	3	5	4	2	3	4	3	5	4	3	2	4
2	1	5	5	5	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	5	3	5	4	4
5	2	4	1	2	4	5	2	5	3	4	3	3	5	3	3	4	5	4	5	2	5	4	3
3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	1	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5

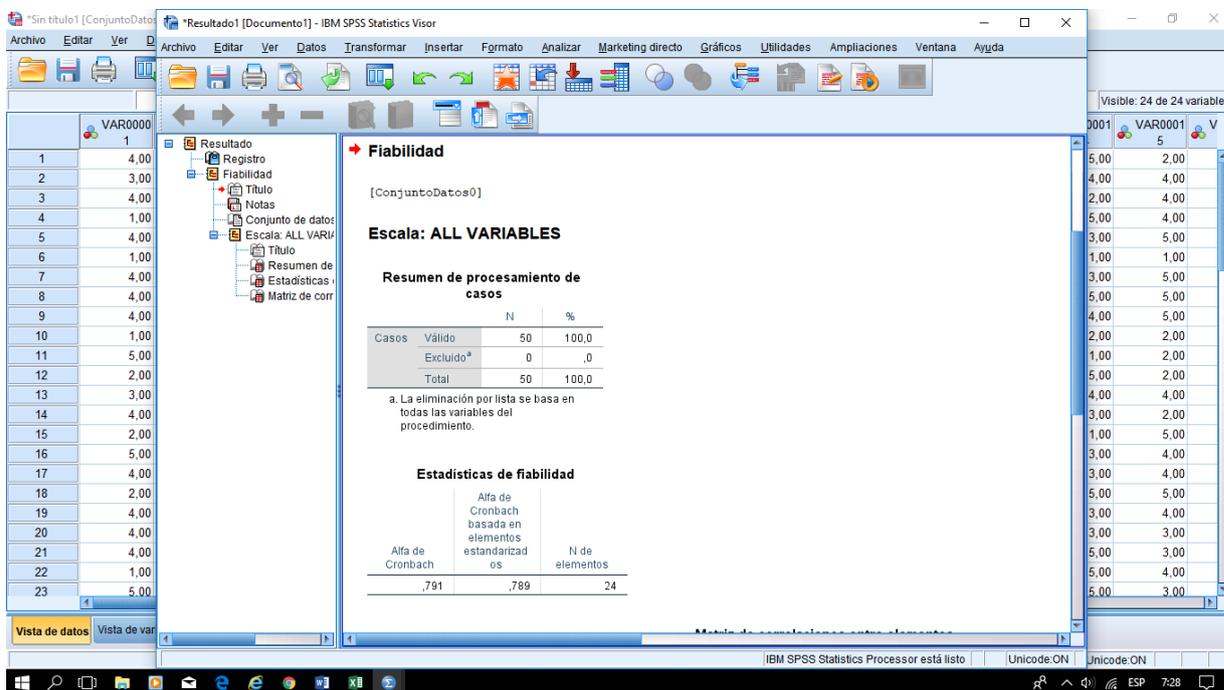
Base de datos de Satisfacción laboral

Comunicación								Motivación						Seguridad									
5	2	4	2	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	2	5	3	4	4	3	5	3	4	3
4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	2	3	5
3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	5	5	4	2	3	2
5	4	4	2	1	3	5	4	4	5	5	1	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3
3	1	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	1	5	5	5	4	1
5	5	5	5	1	4	1	1	5	2	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	4
4	5	3	4	5	2	3	5	2	5	5	5	2	3	5	2	1	4	1	1	2	5	4	4
3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	1	4	4	5	5	2	5	1	1	5	5	2	1	4
2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
2	2	1	5	4	2	2	2	3	5	2	4	4	3	4	1	5	4	4	3	3	2	2	1
3	1	5	3	4	4	1	3	1	5	5	1	3	5	4	1	5	5	2	3	5	1	3	1
4	2	3	5	2	4	5	2	5	5	4	3	4	5	3	5	3	2	3	5	2	3	4	3
3	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	2	4	1	3	4	5	3	4	3
3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	5	2	2	3	4
3	2	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	4	1	5	2	4	5	3
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	4	4	3
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	1
4	4	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	2	4	3	2	2	4	4	4
2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4
3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	2	4	3	2	4	5	4
5	2	4	5	4	3	2	3	3	5	4	4	3	5	4	3	1	1	5	2	1	4	4	4
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	2	5	5	3	5	3
5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5	2	3	1	5	2	5
4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	3	4	5	2	5	3
3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	5	4	2	1	1	1	2	1	3	2	1

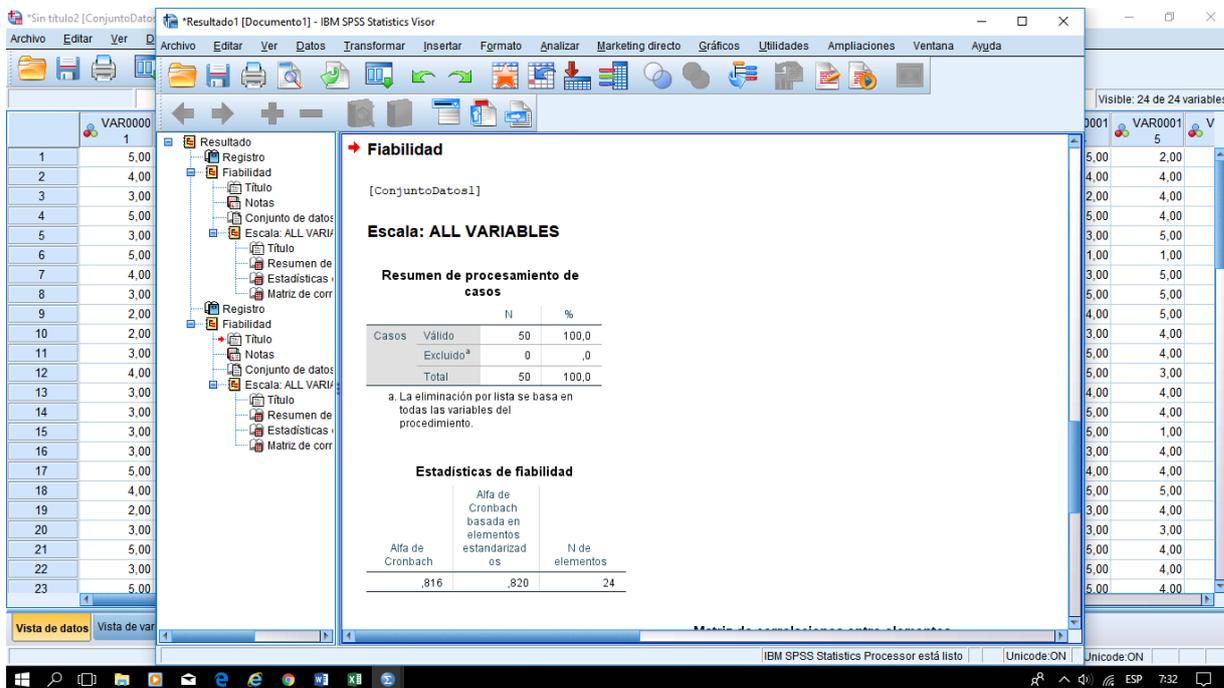
Comunicación								Motivación							Seguridad									
2	2	1	1	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	2	5	5	4	4	3	5	
2	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	3	
3	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	
3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	1	1	5	5	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	
3	5	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	
1	2	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	5	1	5	5	5	2	3	5	1	4	4	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	5	3	
3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	
1	4	3	5	4	2	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	5	4	3	5	4	3	2	5	
3	1	1	1	1	1	4	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	
5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	5	1	2	3	4	
1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	3	2	1	3	1	1	4	3	5	4	5	2	2	2	
1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	1	5	4	3	3	5	1	1	3	
3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	
5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	
3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	5	3	5	2	4	1	
4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	5	3	2	5	4	3	
3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	1	3	4	3	4	4	5	5	5	5	
5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	
5	5	3	5	1	1	1	4	1	5	2	2	2	2	4	3	5	1	5	2	2	3	5	4	
5	2	4	1	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	
4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	2	3	2	

Anexo 7. Print de resultados

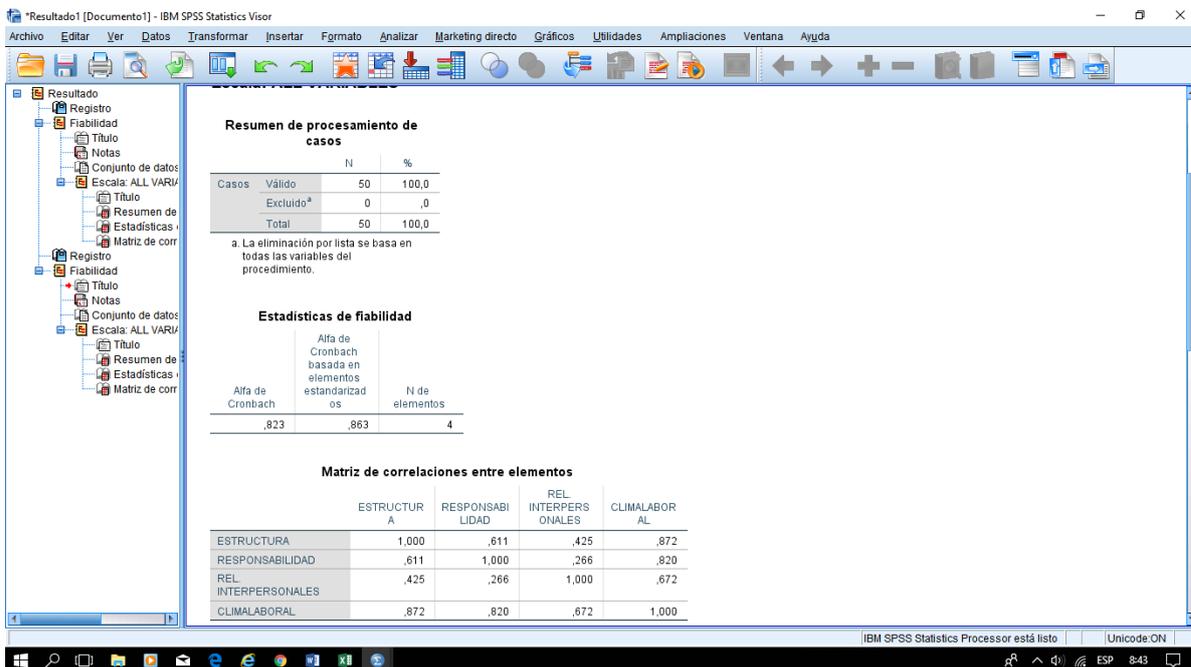
Fiabilidad de la variable clima institucional.



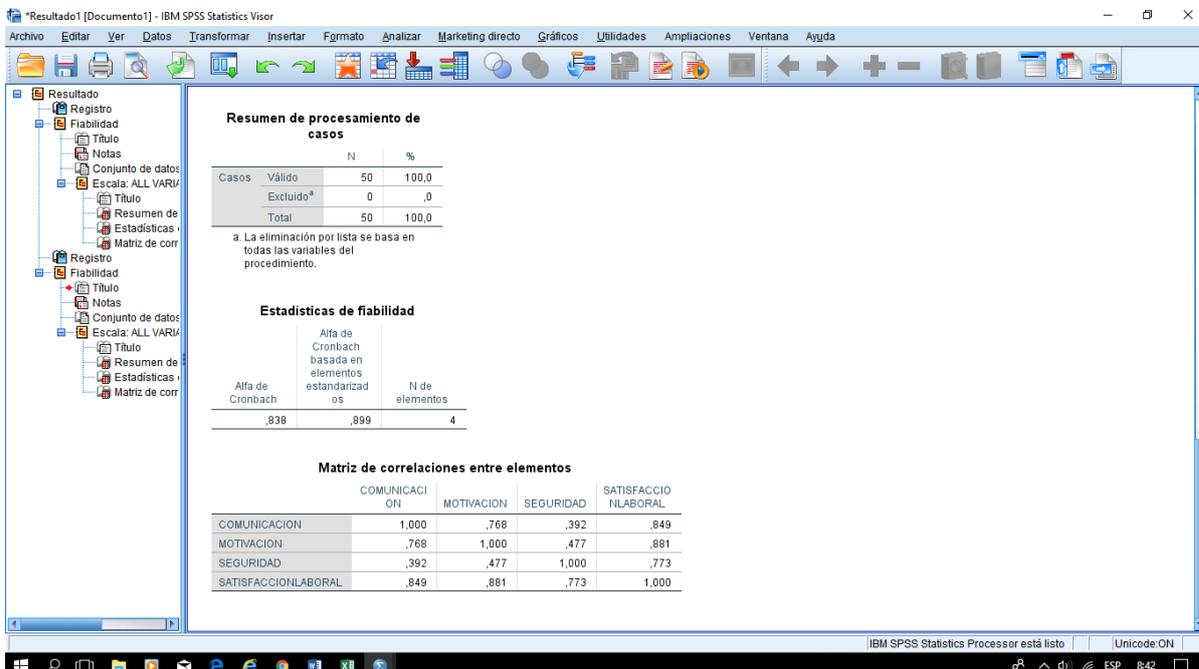
Fiabilidad De la variable clima institucional.



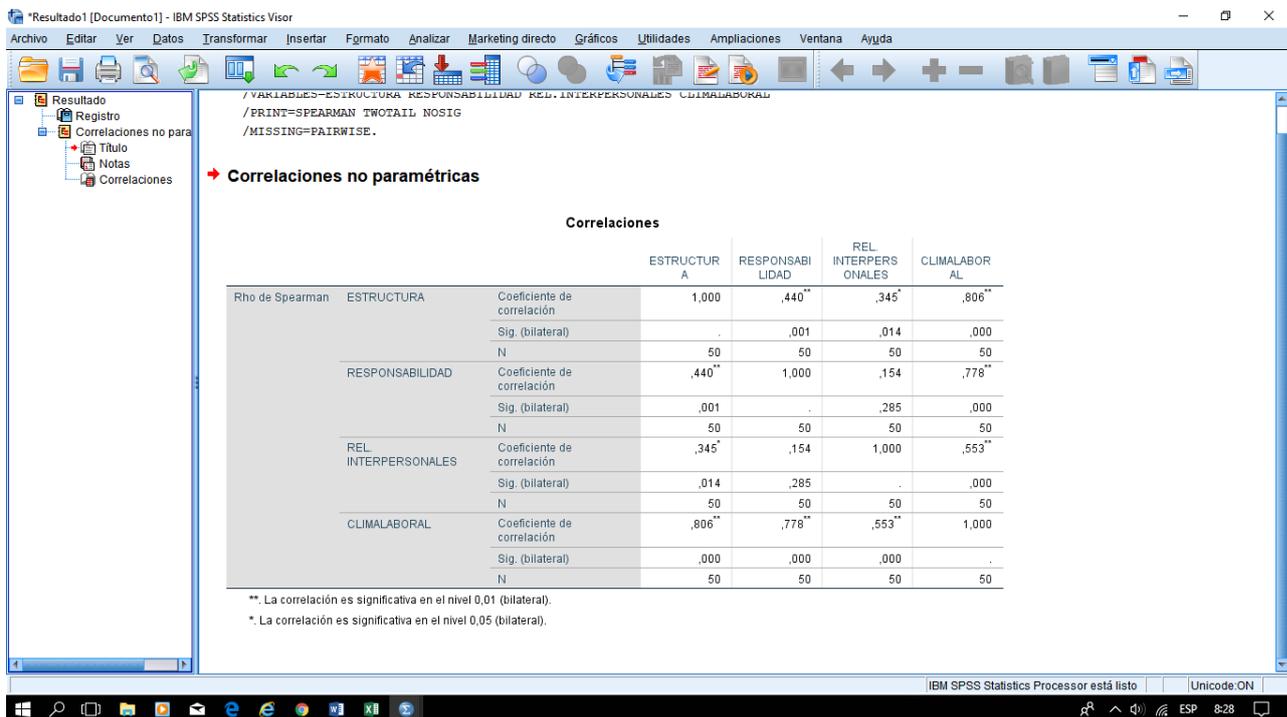
Fiabilidad de variable clima institucional y sus dimensiones



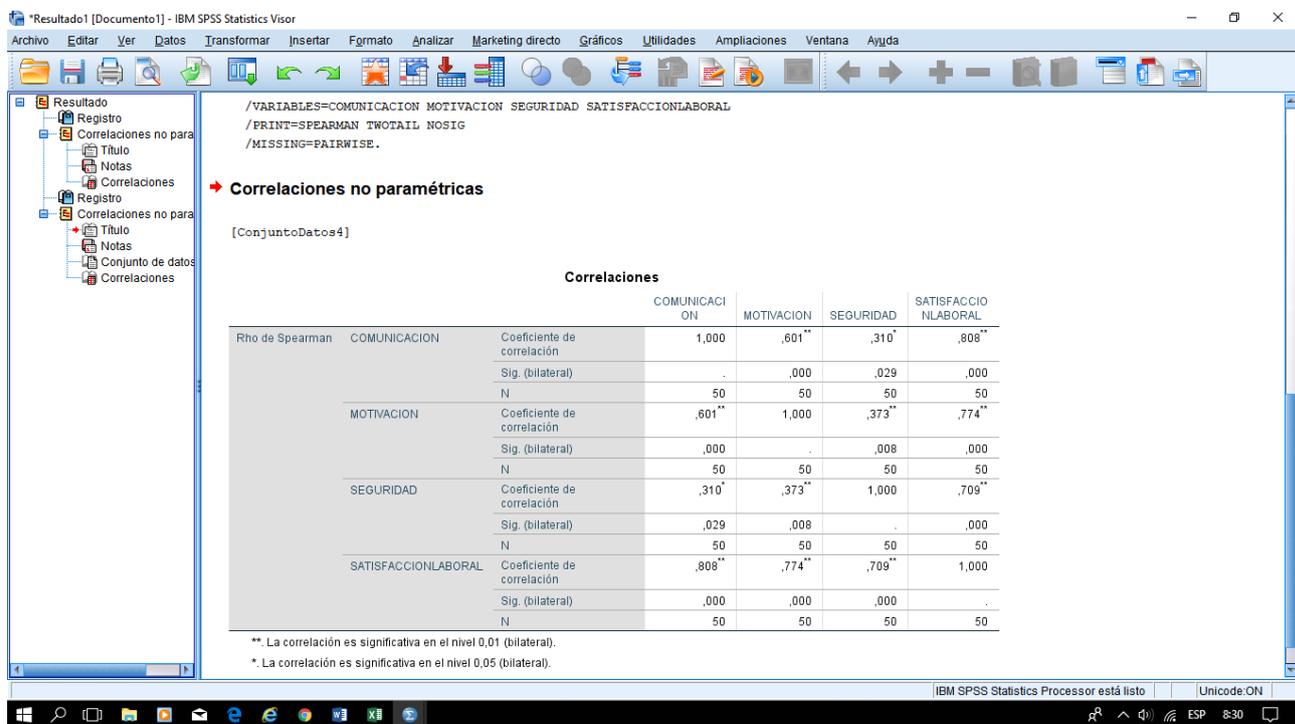
Fiabilidad de variable satisfacción laboral y sus dimensiones.



Correlación de variable clima institucional y sus dimensiones



Correlación de variable satisfacción laboral y sus dimensiones





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Guido Junior Bravo Huaynates asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Jeniffer Ninoska, Chavarría Salazar, titulada: **Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador – Lima, 2016**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 30 de setiembre del 2017.

Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Tesis final

Resumen de coincidencias

25 %



Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el centro educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Lima, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bj. Chavarria Salazar, Jennifer Ninosta

ASESOR:

Migr. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de talento humano

LIMA - PERU

2017

- 1 pt.scribd.com Fuente de Internet 3%
- 2 www.gestiopolis.com Fuente de Internet 2%
- 3 docplayer.es Fuente de Internet 2%
- 4 www.scribd.com Fuente de Internet 2%
- 5 prezi.com Fuente de Internet 2%
- 6 repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet 1%
- 7 sociologiainzamac.bio... 1%

VºBº
Méndez Ilizarbe Gloria
09/06/2018
A. Méndez



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

... VISTO BUENO PARA ...
... EMPASTADO ...
.....

ESCUELA DE POSGRADO

Jennifer Uroska Chauarría Selazar con DNI N° 42168636
(Nombres y apellidos del solicitante) *(Número de DNI)*
domiciliado (a) en Cll. Honduras Itz. ALTJO P.V. Caribe de Naranjal Etapa 3
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región) S.M.P.
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-I del programa: *(Promoción)* *(Nombre del programa)*
GESTION PÚBLICA identificado con el código de matrícula N° 6000153973
(Código de alumno)

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

... VISTO BUENO PARA EMPASTADO ...
.....
.....
.....

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

Lima, 13 de diciembre de 2017


(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. TESIS
- b. COPIA DE DICTAMEN
- c. COPIA DE RESOLUCION
- d. COPIA DE TURNING

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:
Email:



13/12/17



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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

..... CHAVARRIA SALAZAR JENIFFER NINOSKA

D.N.I. : 42168636

Domicilio : CIL. HONDURAS. MZA. LT. 10. HRD. CARIBE. DE NARANJAZ. ETAPA 3. SMP.

Teléfono : Fijo : 3898355. Móvil : 941882119

E-mail : j.heaychs@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .. MAESTRA ..

Mención : .. GESTIÓN PÚBLICA ..

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... CHAVARRIA SALAZAR JENIFFER NINOSKA

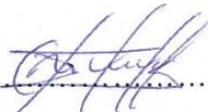
Título de la tesis:

..... CUIMA INSTITUCIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL CENTRO EDUCATIVO 6063 JOSÉ CARLOS MARIATEGUI DEL DISTRI
TO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA, 2016

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 09/06/2018