UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.

Tesis para para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA.

YHON DAX, CABRERA ALVARADO

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 8.00 a.m. horas, del día 15 de Mayo del 2026 ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dra. Freysi Juliana Dias Villacorta
SECRETARIO: Dr. Jhonn Robert Ruiz Del la Cruz.
VOCAL: Dr. Oscar Arnaldo Ruiz Torres.

Don(ña) Yhon Dax Cobra Alvarado, aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestion Educativa. o DOCTOR en ——, inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada El clima Institucional y Satisfacción Laboral en los Docentes del Instituto Superior Tecnologico Publico Suiza, Pucallpa 2025

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	04
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	03
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	03
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	03
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	03
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] Aprobado
Observaciones: [Si las hubiera] ——
Recomendaciones: [Si las hubiera] ——

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 7.00 a.m. horas del 15 de MAYO del 2026

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/573-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025."

Autor(es)	:	**CABRERA ALVARADO, YHON DAX**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**GESTIÓN EDUCATIVA.**
Asesor(a)	:	**Dra. SORIA RAMIREZ, LLESICA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/10/2025

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Yhon Dax Cabrera Alvarado

Autor de la tesis titulada : El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Suiza, Pucallpa 2025

Sustentada el año 2026

Asesor(a): Dra. Nasica Sofia Ramirez

Escuela de Posgrado

Maestría: en Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 05 / 26

Email: ydax4423@gmail.com Firma:

Teléfono: 932799134 DNI: 44234973

DEDICATORIA

A Jesús como hijo de Jehová padre nuestro, por la vida y la gratitud de permitirme estar en este mundo para el desarrollo de cosas y eventos extraordinarios.

A mis padres por su educación y enseñanza empírica que fortalecieron mi personalidad con valores y principios que llevo dentro y ejecuto en esta sociedad.

A mi familia por ser el motor y razón para seguir creciendo y luchando en esta vida que exige ser competitivos para ser grandes.

YHON DAX, CABRERA ALVARADO

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por permitirme continuar con mi perfección profesional en brindar programas de maestría que hoy en día exige la sociedad.

A la escuela de posgrado de esta prestigiosa universidad por brindarnos programas de formación ético profesional.

A los múltiples docentes que impartieron sus conocimientos prácticos e idóneos para el desarrollo y consolidación de conceptos y prácticas que nos ayudaran en el camino de nuestro desempeño laboral.

A los señores jurados por no estancar el proceso de desarrollo y ejecución de la investigación, con adecuada evaluación y pertinencia en sus observaciones.

A la Dra. Llesica Soria Ramirez por su asesoramiento constate y permanente con el apoyo de absolver dudas y brindar las facilidades para la ejecución y sustentación de la investigación.

RESUMEN

En el presente estudio se quiso demostrar cual es el nivel de relación y pertinencia entre la variable clima institucional y satisfacción laboral, para ello se tuvo una n=40 docentes de las diferentes carreras profesionales del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza de Pucallpa, donde se les aplico dos cuestionarios de tipo anónimo, empleando el programa sps versión 26, se logró determinar a través de la figura 01 que el objetivo general, donde dichos resultados determina que los encuetados que equivale a n=40, opinan que solo un porcentaje del 10% opinan que se, 38% a veces y 53% no con lo que concierne a clima instituciona, 8% dicen que si, 43% a veces y un 5% no, lo que significa que, en el ISTPS, no existe un buen clima institucional por lo ende la satisfacción laboral de los docentes no es satisfactorio y por tal estas variables están relacionadas entre sí pero no se ejecutan con éxito en el lugar de ejecución, resultados que mediante la prueba de hipótesis de Rho de Spearman definen que el clima institucional tiene una relación con la dimensión motivación intrínseca de rho= 0.558, lo cual significa que, si existe una relación moderada pero no significativa entre esa variable y dimensión, por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis general donde el clima institucional se relaciona moderadamente con la motivación intrínseca, necesario definir que los resultados arrojas según el sistema Rho de Spearman se dan en relación a los encuestados.

Palabras clave: clima institucional, satisfacción laboral, correlacional e investigación.

ABSTRACT

In this study we wanted to demonstrate the level of relationship and relevance between the variable institutional climate and job satisfaction, for this we had n= 40 teachers from different professional careers at the Swiss Public Higher Technological Institute of Pucallpa, where two anonymous questionnaires were applied, using the sps program version 26, it was possible to determine through figure 01 that the general objective, where these results determine that the respondents equivalent to n = 40, believe that only a percentage of 10% think that it is, 38% sometimes and 53% not with what concerns institutional climate, 8% say yes, 43% sometimes and 5% not, which means that, in the ISTPS, there is no good institutional climate therefore the job satisfaction of teachers is not satisfactory and therefore these variables are related to each other but are not executed successfully in the place of execution, results that through the Spearman's Rho hypothesis test They define that the institutional climate has a relationship with the motivation dimension Intrinsic rho = 0.558, which means that there is a moderate but non-significant relationship between that variable and the dimension. Therefore, the general hypothesis that the institutional climate is moderately related to intrinsic motivation can be accepted. It is necessary to define that the results obtained according to Spearman's Rho are relative to the respondents.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, correlational, and research.

INTRODUCCIÓN

Sin lugar a duda el clima institucional como variable de estudio nos permitió definir su importancia en el nivel de productividad de todos los sujetos que intervienen en ella.

Si bien es cierto el clima institucional va a permitir que sus integrantes brinden servicios de calidad y por ende permita que la institución tenga una imagen positiva en la sociedad.

La satisfacción laboral como la entendemos es una variable que nos permite calificar el producto que brinda cada uno de los individuos que destacan en determinadas áreas de una empresa o institución, y por ende es aquella que calificara su bienestar dentro de la institución.

Ambas variables nos ayudaran a realizar un análisis exhaustivo para medir su nivel de relación y por tal razón su conexión entre ellas, por lo mencionado los docentes con evaluación de los estudiantes nos ayudaran a determinar que la relación entre las mismas variables nos proporcionase teorías y esquemas para mejorar y por ende estas puedan conseguir resultados positivos brindando a los estudiantes una enseñanza de calidad que se refleja dentro de la institución.

Con las aportaciones brindadas presentamos a continuación como el presente estudio esta esquematizado para su mejor análisis y comprensión, que a continuación describimos:

CAPITULO I: en este apartado encontramos la descripción del problema, así como la formulación de los objetivos, hipótesis, variables, como la definición de la importación del desarrollo del presente estudio.

CAPITULO II: en la presente definimos los antecedentes de estudio que tengan relación con las variables en sus diferentes contextos (internacional, nacional y local), así como la conceptualización de nuestras variables de estudio, como el sustento epistémico de la investigación.

CAPITULO III: dentro de ella presentamos la metodología, así como el método, tipo, diseño, población, muestra, muestreo, procesamiento y tratamiento de los datos que se aplicó para su adecuada interpretación.

CAPITULO IV: se hace la descripción de los resultados presentando los datos en tablas y figuras para su interpretación pertinente.

CAPITULO V: hacemos hincapié en este apartado de la discusión de los resultados en función con los antecedentes, teórica y contraste de la hipótesis en relación con los resultados obtenidos en la investigación.

Por último, definimos cuales fueron nuestras conclusiones en relación con los objetivos puestos en la investigación, como las recomendaciones que podemos brindar para su mejor desarrollo y ejecución, sin dejar de lado los anexos que nos permiten visualizar la investigación con legalidad en su desarrollo.

INDICE GENERAL

Pg.

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

INDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I 16

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

CAPÍTULO II 23

MARCO TEÓRICO 23

CAPÍTULO III 39

MARCO METODOLÓGICO 39

CAPÍTULO IV 43

RESULTADOS 43

CAPITULO V 50

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 50

CONCLUSIONES 53

SUGERENCIAS 55

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 56

ANEXOS 59

ÍNDICE DE TABLAS

Pg.

Tabla 1. variable 1: clima institucional 19

Tabla 2. variable 2: satisfacción laboral 19

Tabla 3. Población de estudio 40

Tabla 4. Estadística de la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral. 43

Tabla 5. Estadística de la relación entre el clima institucional y la motivación intrínseca en los docentes. 44

Tabla 6. Estadística de la relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca en los docentes. 44

Tabla 7. Estadística de la relación entre el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes. 45

Tabla 8. Resultados de correlación con la Rho de Spearman. 47

ÍNDICE DE FIGURAS

Pg.

Figura 1. Ilustración de resultados entre el clima institucional y la satisfacción laboral 43

Figura 2. Ilustración de resultados entre el clima institucional y la motivación intrínseca en los docentes. 44

Figura 3. Ilustración de resultados entre el clima institucional y la motivación extrínseca en los docentes. 45

Figura 4. Ilustración de resultados entre el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes. 46

INDICE DE ANEXOS

Pg.

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....60

Anexo 2. instrumento. 61

Anexo 3. Validación 63

Anexo 4. Confiabilidad 68

Anexo 5. Autorización 70

Anexo 6. Evidencias fotográficas 72

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Sin lugar a duda uno de los problemas que más aqueja y demanda prioridad en las instituciones educativas es el problema del clima institucional, generando en los maestros de todos los niveles la insatisfacción del desarrollo de sus actividades laborales lectivas y no lectivas, propiciando un desgaste emocional en los integrantes de una institución educativa.

Peñalosa, L. (2021), en su estudio realizado en la universidad de Santiago, logra resaltar que el problema del clima institucional es una variable que requiere una atención priorizante ya que de ella depende la satisfacción laboral de los maestros en todas las universidades y por ende en las instituciones educativas de nuestro estado.

El clima institucional adverso en el funcionamiento de una institución impide el funcionamiento de una institución, se puede concluir que toda institución educativa tiene un "clima" que influye en su trabajo y por ende en la satisfacción laboral del docente.

El clima institucional es una variable muy susceptible de ser investigada ya que genera mediante ella resultados que muchas veces recae en la satisfacción del decente propiciando de esta manera resultados de aprendizajes deficientes y paupérrimos en los estudiantes de la educación básica regular según Silva (2021)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Como se relaciona el clima institucional con la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Como se relaciona el clima institucional con la motivación intrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025?
- ✓ ¿Como se relaciona el clima institucional con la motivación extrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025?
- ✓ ¿Como se relaciona el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos.

1.3.1. General

- ✓ Determinar cómo se relaciona el clima institucional con la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.

1.3.2. Específicos

- ✓ Describir cómo se relaciona el clima institucional con la motivación intrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.
- ✓ Describir cómo se relaciona el clima institucional con la motivación extrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico

Suiza, Pucallpa 2025.

- ✓ Describir cómo se relaciona el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- ✓ El clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025

1.4.2. Hipótesis específicas

- ✓ El clima institucional se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.
- ✓ El clima institucional se relaciona significativamente con la motivación extrínseca en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.
- ✓ El clima institucional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Suiza, Pucallpa 2025.

1.5. Variables

1.5.1. **Variable 1:** Clima institucional

Definición conceptual:

Bardales, P. (2021), define que el clima institucional es el espejo del trabajo en equipo de todos sus integrantes, así como el desarrollo de múltiples habilidades, competencias tanto interpersonales, intrapersonales y emocionales que ayuden al logro

de metas y objetivos planteados en una institución. P-21.

1.5.2. **Variable 2:** Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Ruiz, R. (2021), describe que la satisfacción laboral es el grado de satisfacción que tiene un profesional en desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia. P-12.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. ***variable 1: clima institucional***

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Clima institucional	Comunicación Motivación Participación	Comunicación efectiva Motivación extrínseca Colaboración	Si A veces No

Tabla 2. ***variable 2: satisfacción laboral***

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Satisfacción laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Condición laboral Metas	Objetivos Estimulo Medios Herramientas	Si A veces No

1.6. Justificación e importancia

Un clima institucional adecuado brinda posibilidades para alcanzar sus objetivos, de una manera más eficiente y comprometida, aunque la gran cuestión radica en cómo establecer un clima institucional adecuado en el aula o en cualquier área de la institución educativa. De manera que fomente el bienestar institucional y, de esta forma, el logro de la excelencia educativa para su adecuada implementación en el sistema educativo. Dado que los procesos educativos se reconcilien mediante el establecimiento de las buenas relaciones interpersonales entre todos y la buena gestión pedagógica impartida; se puede tener en cuenta que es esencial conocer describir y analizar esta realidad.

Dentro del clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes, se encuentra el desempeño de los docentes, cuando encuentran obstáculos o malestar en su entorno laboral y su rendimiento se ve afectado por qué no se sienten cómodos o se sienten presionados.

Para poder desempeñar un buen clima institucional en un determinado ambiente, donde la satisfacción laboral en el docente se refiera en el empleo de estrategias, es fundamental abordar estas problemáticas de manera integral, involucrando a todos los actores relevantes, incluyendo instituciones educativas, docentes, estudiantes. Que garanticen la equidad y la calidad educativa para todos.

Es importante fomentar la participación activa en la comunidad educativa y solo a través de un enfoque colaborativo y proactivo, se

podrán superar los desafíos y mejorar la calidad de la educación para la generación futura.

Para evaluar y mejorar el clima institucional se utilizan encuestas, entrevistas y grupos focales. Estrategias clave incluyen mejorar la comunicación, desarrollar el liderazgo, fomentar el trabajo en equipo, reconocer el trabajo, proporcionar recursos y apoyo, y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional.

Es muy importante que se tenga un muy buen clima institucional dado a que un clima institucional positivo ayuda en el correcto cumplimiento de funciones y por ende hay mayor eficacia en el trabajo que se desarrolla.

1.7. Viabilidad

El trabajo de investigación es viable determinando los siguientes aspectos:

a) Bibliográfico:

Hemos podido encontrar fuentes bibliográficas que nos ayuden al análisis de la literatura de nuestras variables en investigación por lo tanto es viable desde este aspecto porque nos permitirá tomar a diferentes autores que nos explican mejor a cada una de nuestras variables.

b) Metodológico:

Nuestra investigación por sus características son variables susceptibles de poder investigar ya que nos permitirá recoger la información en tiempo real, porque nuestras variables serán estudiadas tal como se encuentra en su contexto.

c) Pedagógico:

Es viable desde esta perspectiva porque nos ayudara a describir según el contexto como se relaciona el clima institucional con la satisfacción laboral de los docentes de tal manera que su desempeño sea eficaz y eficiente en el desarrollo de sus actividades académicas, propiciando de esta manera enfoques que permitirán estudios más exhaustivos.

1.8. Limitaciones

No se encuentra limitaciones para proseguir y desarrollar la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Arévalo, et, al. (2021), tuvieron la intensión de desarrollar una investigación que tiene como título *"el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto de las ciencias, Cochabamba",* investigación que tuvo como muestra a 55 docentes, para el recojo de la información se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con 20 preguntas, llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ El 100% de docentes manifiestan que si existe un buen clima institucional su trabajo docente mejora y se desarrolla de manera significativa.
- ✓ La variable clima institucional y satisfacción laboral se relaciona con un 0.78 por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables.
- ✓ El 100% de docentes describen que una buena estrategia de liderazgo directivo proporciona un clima institucional adecuado para los integrantes de la institución.

Cárdenas, Y. (2019), aplico un estudio que tenía como objetivo general "*demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en* los *docentes del instituto de bellas artes de Caracas",* estudio que tuvo como muestra a 30 docentes ordinarios, se aplicó una rubrica basada en 20 preguntas, donde se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ El 99.98% de docentes confirman que al haber un buen clima institucional mejora significativamente el desempeño docente propiciando una satisfacción en cuanto a sus actividades a desarrollar en el aula.
- ✓ Un 100% de docentes afirman que el clima institucional propicia en los docentes el desarrollo de actividades dinámicas como la interacción con los demás, propiciando de esta manera una satisfacción laboral.

Diaz, E. (2019), tuvo el afán de desarrollar una investigación que tenía como hipótesis de investigación la siguiente: "*que el clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción docente de la institución educativa Guadalupe, México",* investigación que tuvo como muestra de estudio a 22 docentes del nivel secundario, se empleó el programa estadístico de Pearson llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe un nivel de relación de 0.74 que significa que la variable clima institucional se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral en los docentes.
- ✓ El 99.87% de docente manifiestan que un buen clima institucional permite un nivel de relación alta positiva de 0.98 de significatividad con la satisfacción laboral de los docentes.
- ✓ Un 100% recomienda a los directivos trabajar en crear un clima institucional adecuado para el desarrollo de actividades significativas en los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Hidalgo, P. (2022), puso en marcha una investigación que tenía como título "*clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto Fibonacci de Huánuco",* para el procesamiento de la información recolectada se aplicó Pearson, que tenía como muestra a 30 docentes, llegando a los siguientes resultados:

- ✓ Existe un nivel de correlación entre ambas variables de 0.73 que significa alta moderada entre ambas variables.
- ✓ La variable clima institucional armónico propicia en los docentes satisfacción en el desarrollo de sus actividades académicas.

- ✓ El 100% de decentes afirman que al haber un clima institucional positiva en la institución genera en los docentes satisfacción laboral en su carga lectiva y no lectiva.

Zarate, J. (2020), decidió en realizar un estudio que tenía como título "*el clima institucional y su relación con la satisfacción docente del instituto de prácticas científicas, La Libertad",* donde se aplicó a una muestra de 55 docentes, para el procesamiento de datos se empleó a sperman llegando a obtener los siguientes resultados mediante un cuestionario con 25 preguntas:

- ✓ Existe un nivel de significatividad entre ambas variables de 0.965
- ✓ El desarrollo de habilidades sociales propicia en los maestros una relación positiva para el desarrollo de actividades.

Valera, O. (2020, desarrollo un trabajo de estudio que tenía como título "*el clima institucional y su relación con la satisfacción docente de la institución educativa inmaculada concepción Los Olivos",* estudio que tuvo como muestra a 20 docentes, se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas, empleando el programa estadístico de shapiro wil se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe un nivel de significatividad de 0.87 que significa que mientras mejor y eficaz sea el

clima institucional mejora será la satisfacción que tenga el docente en el desarrollo de sus actividades.

- ✓ Existe una rho de 0.73 en cuanto a una relación positiva alta moderada entre las variables clima institucional y el desarrollo de habilidades sociales en la institución.

2.1.3. Antecedentes locales

Araujo, L. (2021), desarrollo un estudio que tuvo como título "*clima institucional y su influencia con la satisfacción laboral en los docentes del instituto ciencias de la salud, Pucallpa",* investigación que tuvo como muestra a 35 docentes, para el recojo de la información se aplicó una encuesta con 25 preguntas, llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ El 100% de docentes encuetados confirman que al haber un buen clima institucional mejora significativamente el desempeño y por ende se siente más satisfechos con las actividades que realizan.
- ✓ Describen que la satisfacción laboral del decente se relaciona con un buen clima institucional que brindan las instituciones educativas.
- ✓ El desarrollo de eventos extracurriculares ayuda a crear climas institucionales positivos y por ende la satisfacción laboral en los docentes.

Chávez, L. (2019), puso en marcha una investigación que tenía como título "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto superior pedagógico bilingüe de Yarinacocha",* estudio que permitió medir el nivel de relación entre ambas variables, donde tuvo como muestra a 33 docentes nombrados, aplicando una encuesta con 25 preguntas, llegando a obtener los siguientes resultados:

- ✓ Existe una rho de 0.835 lo que significa que existe una relación positiva alta entre ambas variables es decir mientras mejor sea el clima institucional más significativo es la satisfacción laboral del docente.
- ✓ Un buen clima institucional genera un ambiente adecuado y eficiente para el desarrollo de actividades que pueda realizar el maestro.
- ✓ La satisfacción laboral del docente permite a la misma el desarrollo de sus actividades en el aula de manera dinámica y eficaz.

Buendía, M. (2019), desarrollo una investigación que tenía como título "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto Meza Sarabia, Pucallpa",* estudio que tuvo como muestra a 20 docentes y se les aplico un cuestionario de 20 ítems llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe un nivel de relación alta positiva entre el clima institucional y la relación entre los docentes de la institución.
- ✓ Al mejor clima institucional mayor logro de objetivos en cuanto a la institución.
- ✓ Existe un nivel de correlación de 0.61 entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes.

Girón, E. (2019), desarrollo un trabajo de tiene como título "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Micaela Bastidas, Pucallpa",* investigación que tenía como muestra a 25 docentes, aplicando una rubrica con 10 preguntas llegaron a las siguientes conclusiones:

- ✓ El clima institucional permite que el docente pueda generar nuevas expectativas y por ende satisfacerse en el desarrollo de sus actividades.
- ✓ Un buen clima institucional ayuda a socializar las amenazas y oportunidades de una institución con la finalidad de generar nuevos proyectos.
- ✓ El clima institucional mejora significativamente el desempeño del docente de manera pedagogía y didáctica, generando nuevas expectativas para un mejor desarrollo institucional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable (1). Clima institucional

2.2.1.1. Definición

Según Guadalupe, P. (2021), define que el clima institucional se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo. Esta percepción incluye aspectos como la cultura organizacional, las políticas internas, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo. Es una construcción subjetiva que influye en el comportamiento y las actitudes de los empleados. “Definir el concepto de clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización.” P- 23

2.2.1.2. Características

Cabrera, P. (2021), resalta las características más importantes del trabajo en el clima institucional. P- 12.

- ✓ Es una autorreflexión, de los miembros de la institución acerca de la vinculación entre sí y con el sistema institucional.
- ✓ El clima institucional tiene un fuerte impacto sobre de los comportamientos en el aula.

- ✓ En un buen clima en el aula trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas.
- ✓ El estudiante puede ver como el clima de su institución es grato y sin darse cuenta; contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable.

2.2.1.3. Propósito

Bautista, G. (2021), Determina que el principal propósito de mejorar el clima institucional y la satisfacción laboral es incrementar el rendimiento y la productividad. Un clima institucional positivo y una alta satisfacción laboral están directamente relacionados con un aumento en la productividad, ya que los empleados satisfechos suelen ser más comprometidos y eficientes. P-11.

2.2.1.4. Funciones

García, O. (2021), una de las definiciones que gran importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores.” Es primordiales fomentar la comunicación entre los miembros de la empresa mediante el diálogo, el respeto y la positividad. Aumentar la confianza en los equipos de trabajo para que se sientan motivados. Incrementar la satisfacción laboral a través del vínculo con la empresa y el reconocimiento de logros. P-78.

También, evaluar y mejorar estos aspectos fortalece la cultura organizacional, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados. Una cultura organizacional fuerte facilita la alineación de los empleados con los valores y la misión de la organización.

2.2.1.5. Dimensiones de estudio Comunicación

Es el nivel de efectividad que tiene cada uno de los integrantes de una institución, con la finalidad de poder transmitir ideas y necesidades.

- ✓ **Motivación**

Es la estimulación y halago que tiene cada integrante de una institución por su labor que desempeña.

- ✓ **Participación**

Es la actuación dinámica y participativa que tiene cada uno de los integrantes de una institución con finalidad de crear un ambiente eficaz y eficiente en su centro de labor.

2.2.2. Variable (2): Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones

Castagne, L. (2021), define que la satisfacción laboral es el grado de contento y realización que los empleados experimentan en relación con su trabajo. Esta satisfacción puede derivarse de varios factores, tales como las condiciones laborales, el salario, las

oportunidades de desarrollo y la relación con compañeros y superiores. P- 54.

2.2.2.2. Características

Guevara, K. (2020), relaciona y afirma que tanto el clima institucional como la satisfacción laboral son conceptos complejos que abarcan múltiples dimensiones. Ambos son subjetivos, ya que varían según las percepciones individuales de los empleados.

"El clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros." P-75.

Además, son dinámicos y pueden cambiar con el tiempo debido a diversos factores internos y externos a la organización. Existe una fuerte correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, donde un clima positivo tiende a mejorar la satisfacción de los empleados y viceversa.

2.2.2.3. Finalidades

Para Dessler (2021), afirma que la satisfacción laboral ayuda a disminuir la rotación de empleados, lo que a su vez reduce los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación de nuevo personal. Además, promover un buen clima institucional

contribuye a la salud mental y física de los empleados, reduciendo el estrés y mejorando la moral. P-7.

2.2.2.4. Dimensiones de estudio

- ✓ **Motivación intrínseca**

  Es la estimulación que tiene cada persona por sus propias aspiraciones, trazándose metas a cumplir con la finalidad de creer tanto en persona como en el campo profesional.

- ✓ **Motivación extrínseca**

  Es la estimulación que recibe el individuo de los diferentes factores externos que tiene a su alrededor, ya sean recompensas o halagos por parte de terceras personas.

- ✓ **Condición laboral**

  Dentro de este aspecto están las condiciones que recibe la persona en su centro de trabajo, así como las condiciones mínimas y buenas que cuenta un trabajador para poder contar con una satisfacción con las actividades que realiza.

2.3. Definiciones conceptuales.

- ✓ **Alumno:** Es un receptor de información, un pupilo de su maestro quien está en un proceso constante de enseñanza-aprendizaje. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Aula:** Es un ambiente de aprendizaje, y como tal es un elemento didáctico esencial que educa; al respecto, los y las maestros (as) deben integrarlo en el proceso de enseñanza aprendizaje adecuándolo o ambientándolo acorde a los contenidos que se estudian y aprenden. Picardo, J. (2020)

- ✓ **Colegio:** Es una institución o establecimiento de enseñanza para niños y jóvenes. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Coevaluación:** Proceso donde se evalúa individualmente el propio desempeño de habilidades y conocimientos. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Docente:** Es aquel profesional que ejerce la docencia**.** Picardo, J. (2020)
- ✓ **Disciplina:** Hábito que adquiere cada persona en base a su autocontrol y comportamiento en la cual los estudiantes respectan las normas establecidas. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Entorno:** el entorno de aprendizaje son los espacios dirigidos y diseñados para desarrollar el proceso de enseñanza**.** Picardo, J. (2020)
- ✓ **Educo:(**educación con participación) estrategias de mejora de servicios educativos con participación de la comunidad. Picardo, J. (20 20)
- ✓ **Estilos de aprendizaje:** Las formas en que las personas procesan y retienen la información: visual, auditivo y kinésico. Picardo, J. (20 20)
- ✓ **Repitencia:** El estudiante se ve obligado a cursar más de una vez un grado en uno de los niveles educativos. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Reforma:** Aquello que se propone, proyecta o ejecuta en innovación hacia la mejora del aprendizaje. Picardo, J. (20 20)
- ✓ **Red de aprendizaje:** Proporciona el medio con el cual los estudiantes se pueden relacionar con sus compañeros. Picardo, J. (2020)
- ✓ **Valores:** Inculca pautas morales para crear sociedades más cívicas y democráticas en el ámbito educativo. Picardo, J. (2020)

2.4. Bases o fundamentos filosóficos

De acuerdo a la filosofía de Aristóteles, citado por Briceño, P. (2019), considera que el ambiente en donde pueda el hombre desarrollar sus actividades debe de ser lo más propicio y armónico para crear en su interior las expectativas de generar buenos y excelentes resultados, de allí la necesidad de crear un clima adecuado y positivo en toda institución o empresa para que el hombre pueda manifestar el desarrollo de sus actividades empleando competencias propias para un buen producto.

En conclusión, se puede afirmar que todo individuo que pueda generar un ambiente positivo en el contexto en capaz de crear situaciones de aprendizajes significativos y por ende se sentirá satisfecho con su trabajo, pues está bien resaltar lo que dice Figueroa,

J. (2021), que el clima institucional debe de ser el espacio de atracción y tranquilidad que debe de gozar el hombre para que pueda tener la satisfacción laboral por las cosas que hace, partimos de esta premisa destacando que el hombre por su naturaleza siempre elegirá un ambiente armonioso para el desarrollo de sus quehaceres cotidianos.

Desde esta perspectiva el hombre es creador de su propio ambiente sin dejar de resaltar que mientras mayor y mejor sea su ambiente de trabajo podrá obtener mejores resultados pudiendo observar satisfacción laboral en las cosas que realiza.

2.5. Bases epistémicas

El clima institucional y la satisfacción laboral son pilares fundamentales para el éxito y la salud de cualquier organización. La percepción que los empleados tienen del ambiente de trabajo y su

grado de satisfacción con sus roles y condiciones laborales influyen directamente en su comportamiento, productividad y bienestar. La naturaleza multidimensional y subjetiva de estos conceptos requiere una atención constante y una gestión proactiva por parte de las organizaciones.

Un clima institucional positivo y una alta satisfacción laboral no solo mejoran el rendimiento y la eficiencia, sino que también reducen la rotación de personal y promueven un ambiente de trabajo saludable. Además, estos factores fortalecen la cultura organizacional, creando un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo cual es esencial para alinear los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización.

La investigación en clima institucional y satisfacción laboral proporciona valiosas herramientas para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas. Al abordar estos aspectos, las organizaciones pueden adaptarse mejor a los cambios, mantener una ventaja competitiva y cumplir con sus responsabilidades éticas y sociales. En definitiva, invertir en un buen clima laboral y en la satisfacción de los empleados es una decisión estratégica que beneficia tanto a la organización como a sus empleados, creando un entorno donde todos pueden prosperar.

Comprender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar y desempeño de los empleados. Identificar factores que influyen en la motivación, compromiso y productividad de los trabajadores, lo cual impacta en la calidad de los servicios y la reputación de la institución. Entender mejor cómo perciben los empleados el ambiente de trabajo,

para poder implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales y aumenten la satisfacción. Lograr una mayor eficiencia y mejor rendimiento general de la organización al tener empleados más satisfechos y comprometidos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Sampieri, H. (2021), considera que toda investigación tiene que tener como base la definición metodológica por la cual va a trabajar, para ello nuestra investigación muestra las siguientes características:

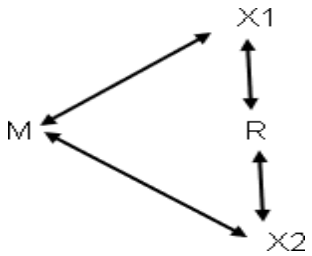
La investigación es de tipo básica, porque no se hará ninguna manipulación de las variables (clima institucional-satisfacción laboral)

3.2. Diseño y esquema de investigación

Barriga, H. (2021), considera que toda investigación debe estar sujetada a un diseño y esquema según sea el caso.

Nuestra investigación es de diseño no experimental porque no se manipulará ninguna de las variables, analizándolas como las encontramos en su contexto real, es de diseño descriptivo correlacional, porque describiremos a las variables tal como las encontramos analizando el nivel de relación entre ellas (clima institucional-satisfacción laboral).

Se empleo el siguiente esquema:



Donde:

M: muestra donde se aplicó la investigación

X1: variable clima institucional

X2: variable satisfacción laboral

R: relación entre ambas variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Tamayo y Tamayo (2021), describe a la población como el universo de individuos que pueden ser objeto de estudio. P-43.

En nuestra investigación estará constituida por todos los docentes nombrados ordinarios del Instituto Superior Tecnológico Suiza, Pucallpa, por lo tanto, n=40, como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 3. ***Población de estudio***

Carrera	Cantidad
Administración	2
Secretariado	5
Enfermería	5
Mecánica	5
Forestal	10
Construcción civil	4
Turismo	5
Total	40

3.3.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2021), define que la muestra es parte de una población que responde las necesidades para ser estudiadas. P-88.

Nuestra investigación estará constituida por el 100% de la población esta con la necesidad de obtener resultados fidedignos, es decir estará constituido por n=40 docentes nombradas del

Instituto Superior Tecnológico Suiza.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se aplicará en nuestra investigación será de tipo probabilístico de tipo censal, porque se tomó la muestra por afinidad del investigador.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

En nuestra investigación aplicaremos como técnica la encuesta y se aplicara como instrumento dos cuestionarios un cuestionario para medir el clima institucional y otro instrumento para medir la satisfacción labora, ambos instrumentos estarán conformado por 20 ítems, antes de su aplicación serán evaluados por tres juicios de expertos y para medir su aplicación se empleará el Alpha de Cronbach antes de ello se aplicará una prueba piloto a 10 docentes de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recojo

Las técnicas que se aplicaran para recoger los datos se realizara las siguientes acciones:

- ✓ Solicitar permiso a la institución
- ✓ Se coordinará la fecha de aplicación a los docentes
- ✓ Se visitará a los docentes en su aula para la aplicación del instrumento.
- ✓ Se aplicará los instrumentos no sin antes brindar la información a los docentes sobre la finalidad de aplicar el instrumento.

3.5.2. Técnicas de procesamiento

Las acciones a realizar para el procesamiento de los datos

se tomarán en cuenta los siguientes:

- ✓ Se vaciará la información recolectada a un libro de Excel
- ✓ Se empleará el programa de sps versión 26 para analizar los datos
- ✓ Para el contraste de hipótesis se empleará el programa Rho de Spearman para medir el nivel de relación entre ambas variables

3.5.3. Presentación de los datos

Para la presentación de los datos se ilustrará empleando figuras y para analizar los datos procesados se empleará tablas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

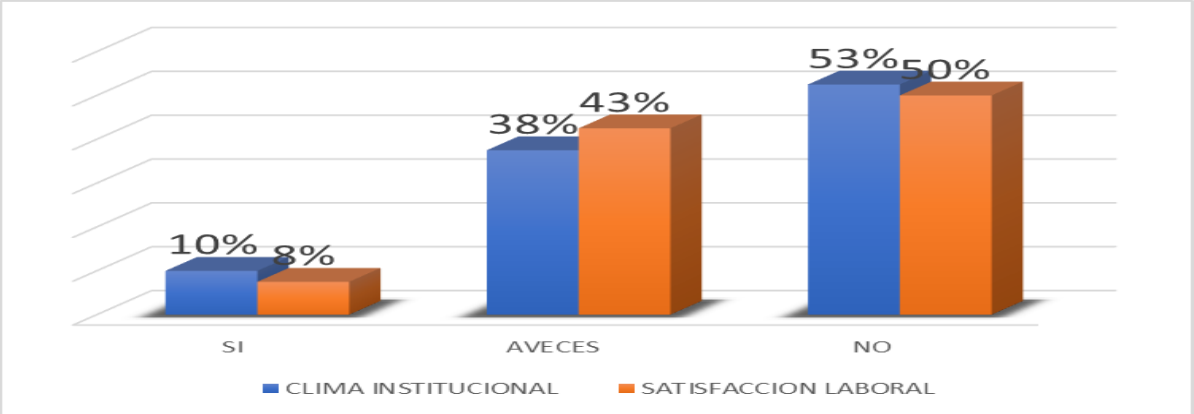
Tabla 4. *Estadística de la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral.*

CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES								
	CLIMA INSTITUCIONAL				SATISFACCION LABORAL			
NIVEL	**fi**	**FI**	**Hi**	**HI**	**fi**	**FI**	**hi**	**HI**
SI	4	4	10%	0	3	21	8%	0
AVECES	15	19	38%	0,1	17	1	43%	0,02
NO	21	40	53%	0,1	20	0	50%	0,02
TOTAL	40				40			

Fuente: aplicación del instrumento 1 y 2.

Figura 1. *Ilustración de resultados entre el clima institucional y la satisfacción laboral*

Fuente: tabla 04.



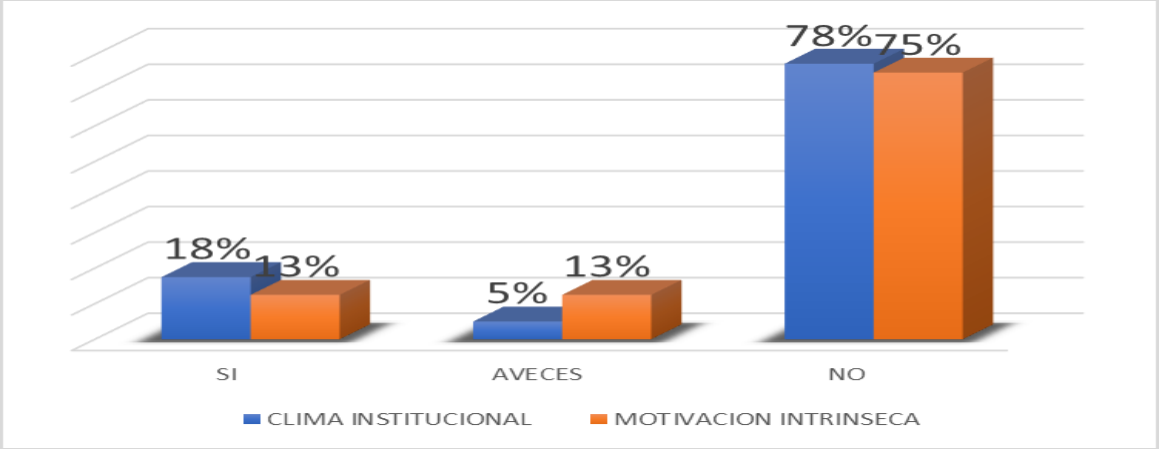
En la figura 01, se puede determinar según los encuetados n=40, opinan que solo un porcentaje del 10% opinan que se, 38% a veces y 53% no con lo que concierne a clima instituciona, mientras que 8% dicen que si, 43% a veces y un 5% no, lo que significa que, en el ISTPS, no existe un buen clima institucional por lo ende la satisfacción laboral de los docentes no es satisfactorio.

Tabla 5. *Estadística de la relación entre el clima institucional y la motivación intrínseca en los docentes.*

CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES								
	n				MOTIVACION INTRINSECA			
NIVEL	**fi**	**FI**	**hi**	**HI**	**fi**	**FI**	**hi**	**HI**
SI	7	7	18%	0	5	21	13%	0
AVECES	2	9	5%	0,1	5	1	13%	0,02
NO	31	40	78%	0,1	30	0	75%	0,02
TOTAL	40				40			

Fuente: aplicación del instrumento 1 y 2.

Figura 2. *Ilustración de resultados entre el clima institucional y la motivación intrínseca en los docentes.*



Fuente: Tabla 05.

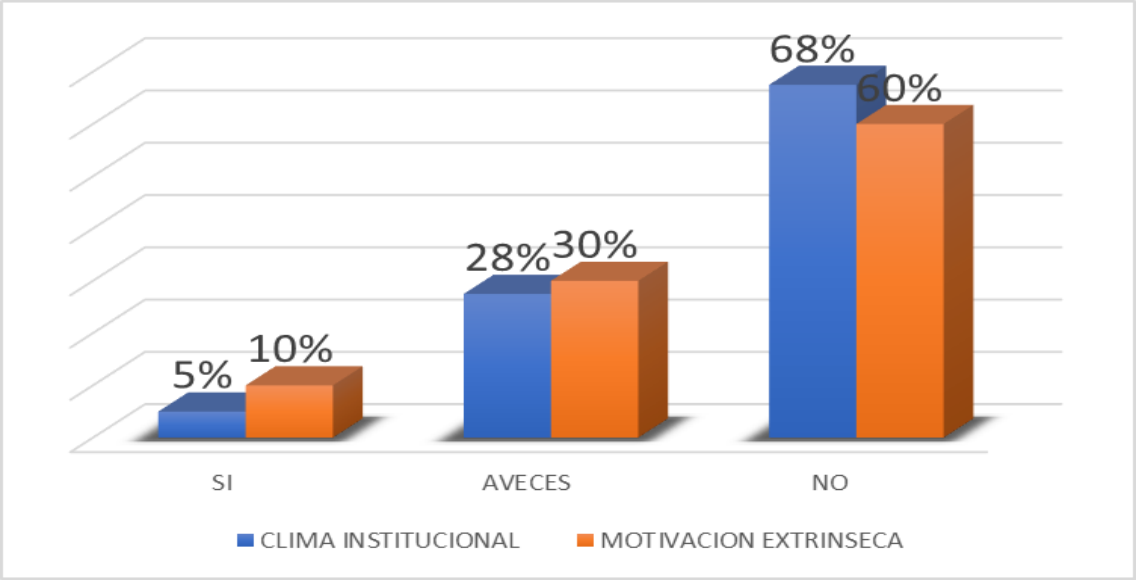
En la figura 02, de n=40 encuestados arrojan resultados alarmantes, por lo tanto se describe que 18% de docentes aseguran que si, el 5% a veces y un 78% no, por lo tanto no existe un buen clima institucional, solo un 13% afirman que si y a veces, mientras que un 75% no, por lo tanto se describe que no existe un adecuado clima institucional y por ende esta no se relaciona con la motivación intrínseca, lo que significa que los docentes no están motivados dentro de la institución para un mejor desarrollo profesional y porende propiciar mejores gestiones académicas.

Tabla 6. *Estadística de la relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca en los docentes.*

CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES								
	CLIMA INSTITUCIONAL				MOTIVACION EXTRINSECA			
NIVEL	**Fi**	**FI**	**hi**	**HI**	**fi**	**FI**	**hi**	**HI**
SI	2	2	5%	0	4	21	10%	0
AVECES	11	13	28%	0,1	12	1	30%	0,02
NO	27	40	68%	0,1	24	0	60%	0,02
TOTAL	40				40			

Fuente: aplicación del instrumento 1 y 2.

Figura 3. *Ilustración de resultados entre el clima institucional y la motivación extrínseca en los docentes.*



Fuente: Tabla 06

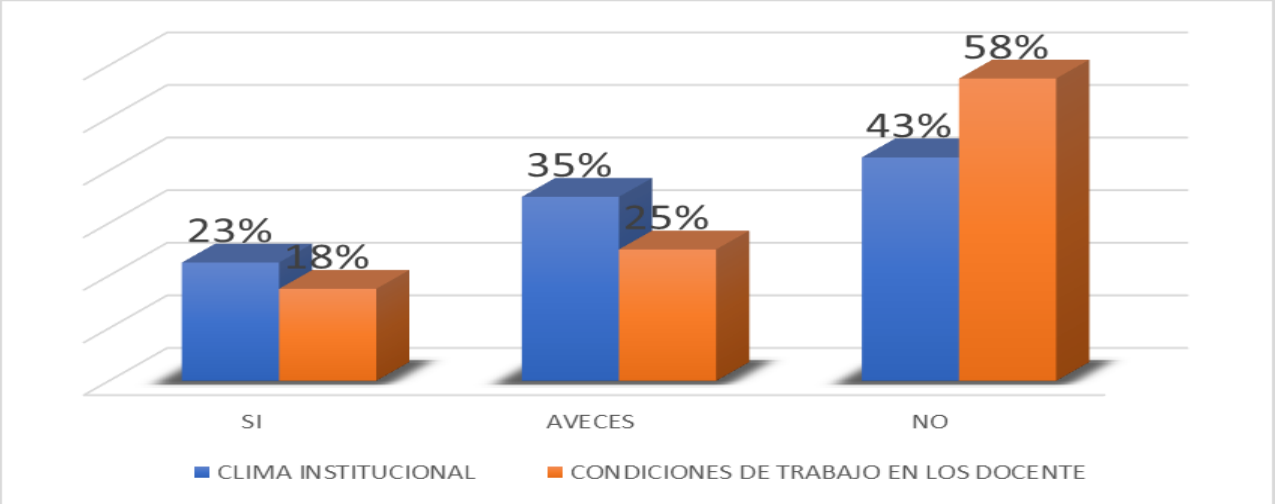
En la figura 03, se ilustra que, del total de docentes encuetados de las diferentes carreras profesionales, señalan que solo un 5% afirman que si, un 28% a veces y un 68% no con lo que concierne a clima institucional, mientras que de n=40 el 10% no dicen que si, 30% a veces y un 60% no, por lo tanto, podemos deducir que el clima institucional no se relaciona con la motivación extrínseca, por lo tanto, ambas variables deben ser sujeto de estudio.

Tabla 7. *Estadística de la relación entre el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes.*

CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES								
	CLIMA INSTITUCIONAL				**CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS DOCENTE**			
NIVEL	fi	FI	hi	HI	fi	FI	hi	HI
SI	9	9	23%	0	7	21	18%	0
AVECES	14	23	35%	0,1	10	1	25%	0,02
NO	17	40	43%	0,1	23	0	58%	0,02
TOTAL	40				40			

Fuente: aplicación del instrumento 1 y 2.

Figura 4. *Ilustración de resultados entre el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes.*



Fuente: Tabla 07.

En la figura 04, se ilustra que del n=40 docentes encuestados, un 23% solo dicen que sí, un 35% a veces y un 43% no con relación al clima institucional, con respecto a las condiciones de trabajo un 18% señalan que sí, un 25% a veces y un 58% no, por lo tanto nos permite deducir que los maestros no cuentan con condiciones de trabajo (infraestructura, mobiliario, etc.) y ello dificulta el clima institucional, de allí se deduce que existe una problema latente en cuanto a la variable con su dimensión.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 8. *Resultados de correlación con la Rho de Spearman.*

Correlaciones

		V1	V2	D1	V2	D2	V2	D3	V2
V1	Coeficiente de correlación	1,000	,422**	,558**	,527**	,238**	,487**	,349**	,415**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,265**	1,000	,316**	1,000**	,113**	1,000**	,288**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	.	,000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
D1	Coeficiente de correlación	,435**	,216**	1,000	,206**	,209**	,386**	,250**	,116**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,001	,000	,001	,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,165**	1,000**	,203**	1,000	,387**	1,000**	,200**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	.	,000	.
Rho de Spearman	N	40	40	40	40	40	40	40	40
D2	Coeficiente de correlación	,155**	,451**	,178**	,200**	1,000	,145**	,189**	,105**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,321**	1,000**	,178**	1,000**	,207**	1,000	,203**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	.	,000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
D3	Coeficiente de correlación	,312**	,289**	,221**	,158**	,272**	,348**	1,000	,512**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
V2	Coeficiente de correlación	,103**	1,000**	,142**	1,000**	,217**	1,000**	,466**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	.	,000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Para su interpretación:

Con el análisis del nivel de significancia que equivale a: = 5 %= 0.05 Y un nivel de Intervalo de confianza: Si el nivel de significancia es 0.05 (5%),

entonces en intervalo de confianza es de 0.95 (95%) Con un valor **P = valor:** Es el error real que cometemos al afirmar que es positivo.

Regla de decisiones: Si el p, valor es = y/o ≥ al nivel de significancia, se acepta la hipótesis Ha y se rechaza la hipótesis nula.

Entonces:

El clima institucional tiene una relación con la dimensión motivación intrínseca de rho= 0.558, lo cual significa que, si existe una relación moderada pero no significativa entre esa variable y dimensión, por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis general donde el clima institucional se relaciona moderadamente con la motivación intrínseca, necesario definir que los resultados arrojas según el sistema Rho de Spearman se dan en relación a los encuestados.

Caso similar muestran los resultados de la variable satisfacción labora esta relacionada con la motivación intrínseca con una rho de 0.316 por lo que muestra una relación poco significativa con esta dimensión, por ello los docentes no se encuentran motivados intrínsicamente en la institución, por lo tanto con ese nivel de relación poco significativa se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, donde no existe relación con la satisfacción laboral con la motivación intrínseca.

Resultado que muestra una rho de 0.387 con la satisfacción laboral con la motivación extrínseca por lo que describe que, si existe una relación significativa moderada entre ambas variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, donde

se existe relación significativa entre satisfacción laboral y motivación extrínseca.

La variable satisfacción laboral con el clima institucional muestra una rho de 0.321 lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación donde si existe relación significativa entre ambas y se rechaza la hipótesis nula, es decir mientras mayor sea la satisfacción mejor clima institucional propicia mejor desempeño, resaltando que su nivel de relación un moderadamente significativa.

El clima institucional se relaciona con una rho de 0.512 con las condiciones de trabajo lo que significa que estas variables están sujetas a mejorar ya qua están significativamente relacionadas entre sí, por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, donde si existe relación entre ambas.

Por último, la satisfacción laboral de lo docentes esta relacionada con una rho de 0.466 con las condiciones de trabajo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, donde si existe relación positiva y significativa entre ambas, pero ello significa que los docentes mejores resultados tendrán si sus condiciones de trabajo logran mejorar.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Con los antecedentes del estudio

Con relación a nuestros antecedentes de estudio a nivel internacional, el investigador que a nuestro parecer se relaciona con nuestra investigación tenemos a: Cárdenas, Y. (2019), aplico un estudio que tenía como objetivo general "*demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del instituto de bellas artes de Caracas",* estudio que tuvo como muestra a 30 docentes ordinarios, se aplicó una rubrica basada en 20 preguntas, donde se llegó a las siguientes conclusiones: - El 99.98% de docentes confirman que al haber un buen clima institucional mejora significativamente el desempeño docente propiciando una satisfacción en cuanto a sus actividades a desarrollar en el aula. - Un 100% de docentes afirman que el clima institucional propicia en los docentes el desarrollo de actividades dinámicas como la interacción con los demás, propiciando de esta manera una satisfacción laboral.

A nivel nacional encontramos a: Hidalgo, P. (2022), puso en marcha una investigación que tenía como título "*clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto Fibonacci de Huánuco",* para el procesamiento de la información recolectada se aplicó Pearson, que tenía como muestra a 30 docentes, llegando a los siguientes resultados: Existe un nivel de correlación entre ambas variables de 0.73 que significa alta moderada entre ambas variables. - La variable clima institucional armónico propicia en los docentes satisfacción en el desarrollo de sus actividades académicas. - El 100% de decentes afirman que al

haber un clima institucional positiva en la institución genera en los docentes satisfacción laboral en su carga lectiva y no lectiva.

Con el resultado de nuestra investigación que llega a: demostrar que la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con una rho de 0.466 con las condiciones de trabajo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, donde si existe relación positiva y significativa entre ambas, pero ello significa que los docentes mejores resultados tendrán si sus condiciones de trabajo logran mejorar.

5.2 Con las bases teóricas

Con base a nuestras definiciones técnicas y epistemológicas témenos a: Guadalupe, P. (2021), define que el clima institucional se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo, quien define a la variable uno con una técnica y practica que permite una mejor comprensión, mientras a la definición de la variable satisfacción laboral tenemos a: Castagne, L. (2021), define que la satisfacción laboral es el grado de contento y realización que los empleados experimentan en relación con su trabajo, quien lo define con una temática pedagógica y técnica.

Acuñando ambos conceptos podemos determinar y definir que el clima institucional es base para el desarrollo de un trabajo colectivo en cualquier institución y empresa, mientras que la satisfacción laboral va ser dependiente de un buen clima que se desarrolle en el ámbito donde se ejecute el buen desempeño.

5.3 Con las hipótesis

En base al contraste de hipótesis empleando el programa estadístico Rho de Spearman se llego a comprobar que: El clima institucional tiene una relación con la dimensión motivación intrínseca de rho= 0.558, la variable

satisfacción labora está relacionada con la motivación intrínseca con una rho de 0.316, la rho de 0.387 determina que la satisfacción laboral con la motivación extrínseca por lo que describe que, si existe una relación significativa moderada entre ambas variables, la variable satisfacción laboral con el clima institucional muestra una rho de 0.321, el clima institucional se relaciona con una rho de 0.512, y por último, la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con una rho de 0.466.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ En la figura 01 nos muestra la refutación del objetivo general, pues lo resultados determina que los encuetados n=40, opinan que solo un porcentaje del 10% opinan que se, 38% a veces y 53% no con lo que concierne a clima instituciona, 8% dicen que si, 43% a veces y un 5% no, lo que significa que, en el ISTPS, no existe un buen clima institucional por lo ende la satisfacción laboral de los docentes no es satisfactorio y por tal estas variables están relacionadas entre si pero no se ejecutan con éxito en el lugar de ejecución.
- ✓ El objetivo específico 01, con evidencia en la figura 02, de n=40 encuestados arrojan resultados alarmantes, pues describen que 18% de docentes aseguran que sí, el 5% a veces y un 78% no, por lo tanto no existe un buen clima institucional, solo un 13% afirman que sí y a veces, mientras que un 75% no, por ello se describe que no existe un adecuado clima institucional lo que significa que los docentes no están motivados dentro de la institución para un mejor desarrollo profesional y por ende propiciar mejores gestiones académicas.
- ✓ El objetivo específico 02, a través de la figura 03, muestra del total de docentes encuetados de las diferentes carreras profesionales, describen que solo un 5% afirman que sí, un 28% a veces y un 68% no con lo que concierne a clima institucional, mientras que de n=40 el 10% no dicen que si, 30% a veces y un 60% no, por lo tanto, podemos deducir que el clima institucional no se relaciona con la motivación extrínseca, por lo tanto, ambas variables deben ser sujeto de estudio.

- ✓ Con la figura 04 se resalta el resultado del objetivo específico 03, donde n=40 docentes encuestados, solo un 23% dicen que sí, un 35% a veces y un 43% no con relación al clima institucional, con respecto a las condiciones de trabajo un 18% señalan que sí, un 25% a veces y un 58% no, por lo tanto nos permite deducir que los maestros no cuentan con condiciones de trabajo (infraestructura, mobiliario, etc.) y ello dificulta el clima institucional, de allí se deduce que existe una problema latente en cuanto a la variable con su dimensión.

SUGERENCIAS

Con la ejecución del estudio, podemos brindar humildemente las siguientes recomendaciones:

- ✓ Con la finalidad de revertir el problema del clima institucional y la satisfacción laboral en el instituto superior tecnológico publico suiza, se recomienda hacer mesas redondas de conversatorio para definir las necesidades y alternativas de solución ante este problema.
- ✓ Con la intención de mejorar el clima institucional con la motivación intrínseca se recomienda a los miembros directivos y académicos compensar el trabajo de los docentes desarrollando talleres para mejorar el perfil profesional y mejorar la didáctica de los docentes.
- ✓ Con lo pertinente al clima institucional y la motivación extrínseca, se sugiere que los directores y plana académica proporcionen a los docentes y todos sus integrantes estímulos mediante resoluciones de felicitación y trabajo de comisiones de acuerdo a su perfil para el desarrollo positivo de sus actividades.
- ✓ Finalmente, para mejorar la satisfacción laboral con lo concerniente a las condiciones de trabajo del docente, se recomienda hacer gestiones para que los maestros tengan sus espacios para el desarrollo de actividades lectiva y no lectivas contando con las condiciones adecuadas para su mejor proceso de desarrollo en la enseñanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araujo, L. (2021), "*clima institucional y su influencia con la satisfacción laboral en los docentes del instituto ciencias de la salud, Pucallpa",* sin editorial, primera edición, Pucallpa, paginas 420.

Arévalo, et, al. (2021), tuvieron la intensión de desarrollar una investigación que tiene como título *"el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto de las ciencias, Cochabamba",* editorial luz, primera edición, Bolivia, paginas 343.

Bardales, P. (2021), "*definición del clima institucional",* editorial norma, segunda edición, Lima, paginas 143.

Bautista, G. (2021), "*propósitos del clima institucional"*, editorial brisas, primera edición, Guatemala, paginas 257.

Buendía, M. (2019), "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto Meza Sarabia, Pucallpa",* sin editorial, primera edición, Pucallpa, paginas 315.

Barriga, H. (2021), "*auto instructivo de la investigación",* editorial san marcos, primera edición, Lima, paginas 125.

Briceño, P. (2019), "*filosofía del ambiente en una institución",* editorial Santillana, primera edición, Lima, paginas 451.

Cárdenas, Y. (2019), "*demostrar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del instituto de bellas artes de Caracas",* editorial el sol, primera edición, Venezuela, paginas 356.

Castagne, L. (2021), "*conceptualización de la satisfacción laboral",* editorial norma, segunda edición, Lima, paginas 477.

Cabrera, P. (2021), "*características del clima institucional",* sin editorial, primera edición, San Salvador, paginas 146.

Chávez, L. (2019), "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto superior pedagógico bilingüe de Yarinacocha",* sin editorial, primera edición, Yarinacocha, paginas 136.

Diaz, E. (2019), "*que el clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción docente de la institución educativa Guadalupe, México",* sin editorial, primera edición, México, paginas 577.

Dessler (2021), "*propósitos y finalidades de la satisfacción laboral",* editorial fuego, primera edición, Chile, paginas 138.

Figueroa, J. (2021), "*el clima institucional, pieza clave para un buen trabajo",* editorial oriente, primera edición, Colombia, paginas 145.

García, O. (2021), "*funciones del clima institucional",* editorial luna, primera edición, Argentina, paginas 246.

Girón, E. (2019), "*el clima institucional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Micaela Bastidas, Pucallpa",* sin editorial, primera edición, Pucallpa, paginas 120.

Guevara, K. (2020), "*relación entre el clima institucional con la satisfacción laboral",* editorial prisma, segunda edición, España, paginas 246.

Guadalupe, P. (2021), "*definición del clima institucional",* editorial caminos, primera edición, Honduras, paginas 216.

Hidalgo, P. (2022), "*clima institucional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del instituto Fibonacci de Huánuco",* editorial Amarilis, segunda edición, Huánuco, paginas 326.

Peñalosa, L. (2021), "*el problema del clima institucional en las universidades públicas del estado",* editorial mar, primera edición, Chile, paginas 325.

Picardo, J. (20 20), "*diccionario pedagógico"* editorial san salvador. Primera edición, España, paginas 387.

Ruiz, R. (2021), "*satisfacción laboral",* editorial norma, segunda edición, Lima, paginas 214.

Sampieri, H. (2021), "*metodología de la investigación científica",* editorial trilla, séptima edición, México, paginas 4324.

Tamayo y Tamayo (2021), "*metodología de la investigación";* editorial san marcos, primera edición, Lima, paginas 254.

Valera, O. (2020, "*el clima institucional y su relación con la satisfacción docente de la institución educativa inmaculada concepción Los Olivos",* editorial San Marcos, primera edición, Lima, paginas 513.

Zarate, J. (2020), "*el clima institucional y su relación con la satisfacción docente del instituto de prácticas científicas, La Libertad",* editorial el sol, primera edición, Trujillo, paginas 134.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

TITULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Como se relaciona el clima institucional con la satisfacción laboral en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025? ESPECIFICOS -¿Como se relaciona el clima institucional con la motivación intrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025? -¿Como se relaciona el clima institucional con la motivación extrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025? -¿Como se relaciona el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025?	GENERAL Determinar cómo se relaciona el clima institucional con la satisfacción laboral en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. ESPECIFICOS -Describir cómo se relaciona el clima institucional con la motivación intrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. -Describir cómo se relaciona el clima institucional con la motivación extrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. -Describir cómo se relaciona el clima institucional con las condiciones de trabajo en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025.	GENERAL El clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. ESPECIFICOS -El clima institucional se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. -El clima institucional se relaciona significativamente con la motivación extrínseca en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025. -El clima institucional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo en los docentes del instituto superior tecnológico publico suiza, Pucallpa 2025.	Variable (1): Clima institucional Variable (2): Satisfacción laboral	Comunicación Motivación Participación Motivación intrínseca Motivación extrínseca Condición laboral	Tipo de investigación: La investigación de tipo básica no experimental. El diseño de investigación: Descriptivo, correlacional transversal Población: población esta con la necesidad de obtener resultados fidedignos, es decir estará constituido por 40 docentes nombradas del instituto superior tecnológico suiza. Muestra: La muestra estará constituida por el 100% de la población con un muestreo no probabilístico. Técnica: Se empleará como técnica una encuesta, uno para la variable habilidades personales y la segunda para la variable relación interpersonal. Instrumentos: Se empleará un cuestionario para ambas variables. Procesamiento de datos: Se empleará el programa SPSS v. 17, Rho de Spearman.

Anexo 2. instrumento.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

INSTRUMENTO: CLIMA INSTITUCIONAL

A continuación, estimado docente te solicito tu colaboración, sobre un conjunto de preguntas, dicha respuesta será de ayuda para desarrollar nuestra investigación, las respuestas que me brindas tendrán carácter de anónimo, donde marcaras tu respuesta con una X, a continuación, te presentamos.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	ESCALA DE VALORACION		
			SI	A VECES	NUNCA
COMUNICACIÓN	Comunicación efectiva	1. Existe un dialogo interactivo entre los docentes			
		2. Se propician espacios para interactuar con los docentes			
		3. Entre docentes se conversa sobre los planes de mejora de la institución			
		4. Entre los docentes se respeta la opinión de los docentes			
		5. A través de la comunicación se llega a tomar decisiones que sean de interés común			
MOTIVACIÓN	Motivación extrínseca	6. Los directivos motivan a los docentes a través de reconocimientos			
		7. Se motiva permanente a los docentes			
		8. Se realiza charlas motivacionales dirigida a toda la institución			
		9. El director difunde los logros obtenidos en publico por los docentes			
		10. Los directivos propician promoción y capacitación a los docentes			
PARTICIPACIÓN	Colaboración	11. Los directivos propician la participación activa de los docentes en las actividades académicas			
		12. Se propicia la participación activa de los docentes en actividades académicas			
		13. Se permite que los docentes den su opinión en el desarrollo de actividades que realiza la institución			
		14. La institución involucra a todos los docentes sin exclusión a la participación de actividades			
		15. Los directivos propician una participación compartida entre todos los docentes			

Muchas gracias por su colaboración. ☺

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

INSTRUMENTO: SATISFACCION LABORAL

A continuación, estimado docente te solicito tu colaboración, sobre un conjunto de preguntas, dicha respuesta será de ayuda para desarrollar nuestra investigación, las respuestas que me brindas tendrán carácter de anónimo, donde marcaras tu respuesta con una X, a continuación, te presentamos.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	ESCALA DE VALORACION		
			SI	A VECES	NUNCA
MOTIVACION INTRINSICA	Metas	01. Hasta el momento has cumplido todas tus metas			
		02. Hasta el momento te sientes satisfecho profesionalmente			
		03. Crees que hasta el momento te sientes insatisfecho en el logro de tus metas			
	Objetivos	04. Te sientes motivado a cumplir tus objetivos			
		05. La retroalimentación te permite lograr tus objetivos			
MOTIVACION EXTRINSECA	Estímulos	06. Te sientes motivado (recompensas) a consequir tus metas			
		07. Sientes que la recompensa en la institución es compensable con tu esfuerzo			
		08. La opinión de tus alumnos te motiva a ser el mejor			
		09. La posibilidad de tener un reconocimiento te motiva a obtener un titulo			
		10. Sientes que la presión que se da en la institución te obliga obtener ciertos resultados			
CONDICION LABORAL	Medios	11. Cuentas con materiales necesarios en la institución para el cumplimento de los aprendizajes			
		12. Empleas medias que propicien la participación de los estudiantes			
	Herramientas	13. Se emplean plataformas para el proceso de enseñanza en los estudiantes			
		14. Recibes capacitación permanente sobre el uso de plataformas digitales			
		15. El uso de plataformas crees que serían útil para el mejoramiento de tu perfil profesional			

Muchas gracias por su colaboración. ☺

Anexo 3. Validación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

IX. DATOS GENERALES

9.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO
9.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA
9.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYALI
9.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.
9.5. AUTOR: : YHON CABRERA ALVARADO
9.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
9.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL
9.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :

e) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar)
d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

X. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOR CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico cientifico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodologia	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, 18 DE JUNIO DEL 2025

DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO
JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

XI. DATOS GENERALES

11.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO
11.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA
11.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYALI
11.4. TITULO DE LA INVESTIGACION : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.
11.5. AUTOR: : YHON CABRERA ALVARADO
11.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
11.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL
11.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :

f) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar)
d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

XII. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOR CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, 18 DE JUNIO DEL 2025

DRA. OTILIA HERNANDEZ PANDURO
JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES

7.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ
7.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA
7.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYALI
7.4. TITULO DE LA INVESTIGACION : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.
7.5. AUTOR: : YHON CABRERA ALVARADO
7.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
7.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL
7.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :

d) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar)
d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

VIII. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOR CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, 18 DE JUNIO DEL 2025

DRA. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ
JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

I. **DATOS GENERALES**

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. MARITZA SORIA RAMIREZ
1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA
1.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYALI
1.4. TITULO DE LA INVESTIGACION : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.
1.5. AUTOR: : YHON CABRERA ALVARADO
1.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL
1.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :

a) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar)
d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

II. **ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOR CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, 18 DE JUNIO DEL 2025

DRA. MARITZA SORIA RAMIREZ
JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

3.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. MARITZA SORIA RAMIREZ
3.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA
3.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UAYALI
3.4. TITULO DE LA INVESTIGACION : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.
3.5. AUTOR: : YHON CABRERA ALVARADO
3.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
3.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL
3.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :

b) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar)
d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

IV. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOR CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, 18 DE JUNIO DEL 2025

DRA. MARITZA SORIA RAMIREZ
JUICIO DE EXPERTO

Anexo 4. Confiabilidad

	MOTIVACION INTRINSICA					MOTIVACION EXTRINSECA					CONDICION LABORAL					
Codigo	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Iten 5	Iten 6	Iten 7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	VARIABLE 2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	33
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	33
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
7	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	41
8	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	41
9	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	41
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	42
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	42
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	43
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	40
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	46
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	45
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
Varianza	0,1275	0,1275	0,1275	0,1275	0,1275	0,1275	0,1275	0,1275	0,4600	0,2400	0,0475	0,1275	0,1600	0,2475	0,2475	15,3475
Suma de varianza	2,5500															
				0,871751												

	COMUNICACIÓN					MMOTIVACION					PARTICIPACION					
SUJETOS	Item_1	Item_2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	VARIABLE 1
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	52
2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	48
3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	48
4	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	47
5	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	48
6	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	47
7	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46
8	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44
9	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	44
10	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	41
11	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34
12	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	32
13	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
14	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35
15	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	33
Varianza	34,2500	25,6275	29,5600	25,2900	25,2900	25,2900	29,8275	29,8275	29,8275	29,6600	29,8275	29,8275	29,5600	29,3875	2,0000	5554,8275
Suma de varianza	405,0525															
											Alafa de Cronbach		0,969221039			

Anexo 5. Autorización

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SUIZA

CARTA DE ACEPTACION

Se autoriza al Sr: Yhon cabrera Alvarado, estudiante de la maestría en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Ucayali, aplicar prueba piloto a los estudiantes de la carrera de administración del II ciclo grupo A, para el día 24 de julio del año 2025, a horas de 3:00 pm a 3:30 pm, por la investigación que lleva como título: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.

Es todo cuanto se informa para fines convenientes.

Pucallpa, 19 de julio del 2025

Dr. Jorge Antonio Córdova Correa

DIRECTOR

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SUIZA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Se hace constar que el Sr: Yhon cabrera Alvarado, estudiante de la maestría en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Ucayali, aplicar prueba piloto la plana docente del instituto los días 2, 3, 4 y 5 de setiembre del presente año para la ejecución de la investigación que lleva como título: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA, PUCALLPA 2025.

Es todo cuanto se informa para fines convenientes.

Pucallpa, 22 de setiembre del 2025

Dr. Jorge Antonio Córdova Correa

DIRECTOR

Anexo 6. Evidencias fotográficas



