



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima institucional y satisfacción laboral docente en una  
institución educativa del distrito de Breña, 2023**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Machare Gonzales, Maite Fanny ([orcid.org/0000-0002-7126-7496](https://orcid.org/0000-0002-7126-7496))

**ASESORES:**

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

Dra. Ayvar Bazán, Zoila ([orcid.org/0000-0003-3844-585X](https://orcid.org/0000-0003-3844-585X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mi querida madre Nora, quien me enseñó a ser perseverante y enfrentar desafíos con determinación.

A mi esposo e hijos, su amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor motivación.

A mi padres y hermanos, ya que han sido parte fundamental en mi crecimiento personal y académico.

Su aliento y confianza han sido la fuerza que me ha sostenido en cada paso de este camino académico.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por darme fortaleza y guiar mi camino para lograr mi objetivo y metas con éxito.

A mis asesores, por su guía y paciencia en todo el proceso de obtención de la tesis.

A mis hijos y hermana Luz María, su apoyo incondicional han sido el motor que me ha impulsado a alcanzar mis metas.

Gracias por creer en mí, por ser fuente de mi inspiración y por celebrar mis triunfos con la misma emoción que yo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima institucional y satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023", cuyo autor es MACHARE GONZALES MAITE FANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 02-08-2023 14:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0630893





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MACHARE GONZALES MAITE FANNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Clima institucional y satisfacción laboraldocente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MACHARE GONZALES MAITE FANNY <b>DNI:</b> 15713953 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7126-7496	Firmado electrónicamente por: MMACHAREGO el 08- 08-2023 23:52:22

Código documento Trilce: INV - 1237410



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	Validez de instrumentos	17
Tabla 2.	Confiabilidad de instrumentos	18
Tabla 3.	Niveles del clima institucional	19
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones del clima institucional	20
Tabla 5.	Niveles de la satisfacción laboral	20
Tabla 6.	Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	21
Tabla 7.	Correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral	21
Tabla 8.	Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral	22
Tabla 9.	Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral	23
Tabla 10.	Correlación entre la confianza y la satisfacción laboral	23
Tabla 11.	Correlación entre la participación y la satisfacción laboral	24

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básica y el enfoque cuantitativo. El nivel fue correlacional descriptivo y el diseño no experimental, de corte transeccional. La población estuvo comprendida por 99 docentes y la muestra por 80 participantes. El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indicaron que el clima institucional se halla en un nivel regular (38,8%) y la satisfacción laboral en un nivel medio (40,0%). Se concluyó que existe relación significativa en el clima institucional y la satisfacción laboral, de grado positivo muy elevado ( $r = 0,926$ ).

**Palabras clave:** *Clima institucional, satisfacción laboral, motivación, ambiente laboral, participación docente*

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the institutional climate and teacher job satisfaction in an educational institution in the district of Breña, 2023. Regarding the methodology, the research was of the type basic and quantitative approach. The level was descriptive correlational, the design was non-experimental, and it was a cross-sectional study. The population was comprised of 99 teachers and the sample by 80 participants. The sampling was probabilistic, simple random. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The results indicated that the institutional climate is at a regular level (38.8%) and job satisfaction at a medium level (40.0%). It was concluded that there is a significant relationship between the institutional climate and job satisfaction, with a very high positive degree ( $r = 0.926$ ).

**Keywords:** *Institutional climate, job satisfaction, motivation, work environment, teacher participation*

## I. INTRODUCCIÓN

En los años recientes, se ha otorgado considerable importancia a la asociación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los maestros. La importancia del clima institucional radica en su capacidad para tener incidencia en las actitudes y comportamientos de la plana docente dentro de una IE. Un clima institucional favorable puede promover un sentido de pertenencia, fomentar la colaboración y el trabajo en un esquema de equipos, y fomentar una cultura de innovación y crecimiento. Por otro lado, un clima institucional negativo puede generar baja moral y falta de motivación entre los empleados (Naaz, 2020).

Asimismo, la satisfacción laboral también es un elemento relevante en la institución porque puede afectar directamente el rendimiento y la productividad de los docentes. Cuando los profesores están satisfechos con su trabajo, es más probable que estén motivados y comprometidos. Esto puede conducir a niveles más altos de productividad, un mayor rendimiento laboral y una tasa de rotación más baja (Bayona et al., 2020).

En el contexto internacional, las investigaciones indican que los docentes experimentan altos niveles de estrés y agotamiento debido al clima institucional desafiante y los sistemas de apoyo inadecuados (Sunarsi, 2020). Un estudio realizado en Pakistán encontró que los docentes enfrentan varios problemas que afectan negativamente su satisfacción laboral, incluidos salarios bajos, falta de oportunidades de desarrollo profesional y recursos limitados (Suleman et al., 2020)

Además, se ha demostrado que el clima institucional afecta significativamente los niveles de satisfacción laboral. Un estudio realizado en Sudáfrica encontró que la falta de apoyo y recursos institucionales condujo a bajos niveles de satisfacción laboral entre los docentes (Cek y Eyupoglu, 2020). En los Estados Unidos, un estudio realizado por Ingersoll et al., (2019) encontraron que casi el 50% de los nuevos docentes abandonan la profesión dentro de los primeros cinco años debido a la insatisfacción laboral. El estudio identificó factores como el apoyo inadecuado, el salario insuficiente y las condiciones laborales exigentes que influyen en la falta de satisfacción laboral.

En el escenario nacional, León et al., (2021) hallaron que el clima

institucional afecta el bienestar y la motivación de los docentes. Los que percibieron un clima institucional positivo reportaron mayores niveles de compromiso, satisfacción laboral e intención de permanecer en su trabajo actual. Del mismo modo, para Corso-de-Zúñiga et al., (2020) la alta carga laboral y los bajos salarios de los docentes también contribuyen a la insatisfacción laboral. En relación a lo anterior, Vargas et al., (2020) hallaron que los maestros a menudo tienen que trabajar muchas horas, y muchos de ellos tienen que aceptar trabajos adicionales para llegar a fin de mes. Esto no solo afecta su satisfacción laboral, sino también su salud y bienestar. Además, Villegas y Escobedo (2021), Indicaron que los docentes que no se sienten apoyados por sus superiores, tienen más probabilidades de experimentar insatisfacción laboral y baja moral. Del mismo modo, Escobedo (2020), señaló que, en tiempos actuales, las instituciones deben implementar de manera constante estrategias para potenciar el rendimiento de su equipo de trabajo y lograr un alto nivel de productividad y un buen posicionamiento de la institución.

Por otro lado, diversos factores inciden negativamente en una IE del distrito de Breña, en Lima. Se observan discrepancias entre los profesores, donde no respetan los puntos de vista ajenos y transmiten información negativa (Félix, 2022). Asimismo, se sienten desmotivados ya que su trabajo no es reconocido y esto daña sus relaciones interpersonales con los compañeros, lo que genera descontento, apatía e incomodidad (Ruiz, 2021). Sumado a ello, los educadores tienen una visión desfavorable de su ambiente de trabajo debido a la discordia y malestar entre compañeros, remuneración inadecuada, monitoreo irregular, infraestructura deficiente y riesgo a la seguridad de docentes y estudiantes (Palacios, 2022).

Por lo anteriormente descrito, se consideró el problema general: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023? De lo cual se propuso los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima institucional, comunicación, motivación, confianza, participación y la satisfacción laboral docente?

Esta investigación tiene una base teórica que busca comprender la asociación entre ambas variables. Con ese fin, ofrece ideas y teorías

relacionadas con el clima institucional, enfocándose en las relaciones humanas, y con respecto a la satisfacción laboral docente, considera la teoría de la disposición y la teoría de los dos factores. Asimismo, se realizó una evaluación de las dimensiones de las variables investigadas y se establecieron las relaciones correspondientes.

En cuanto a la justificación metodológica se ha empleado los métodos hipotético-deductivo, el diseño no experimental y el nivel de correlación descriptiva para realizar el desarrollo de la investigación de las variables en estudio. Asimismo, se han considerado la validez y la confiabilidad de las herramientas de medición utilizadas para recolectar los datos del presente estudio, donde la unidad de análisis fue la plana docente de una institución educativa. Además, se han utilizado las herramientas estadísticas para analizar resultados y sacar conclusiones productivas.

En la justificación práctica, el estudio contribuirá en la mejora de las relaciones entre los docentes y los directivos, así como en la productividad en la IE, a través de la satisfacción de las necesidades de los educadores y su satisfacción laboral. Además, puede proporcionar información del estado actual de la asociación de las variables mencionadas en la organización, la cual se puede utilizar para identificar patrones que puedan existir y para comparar resultados entre diferentes grupos. De esta manera se puede proporcionar datos valiosos para tomar decisiones basadas en evidencia ligadas a la gestión del personal y al crecimiento organizacional.

De lo anteriormente mencionado, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023. En consecuencia, los objetivos específicos son: determinar la relación existente entre las dimensiones, comunicación, motivación, confianza, participación y la satisfacción laboral docente.

Como hipótesis general se estableció que: existe relación entre clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023 y en las hipótesis específicas, qué relación existe entre las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación y la satisfacción laboral docente.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, Valero et al., (2022) tuvieron como finalidad evaluar la correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de profesores. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de corte transeccional. Se llegó a la conclusión que existe una relación estrecha y un elevado grado de dependencia entre ambas variables.

Asimismo, More y Morey (2021), determinaron la relación de la gestión del clima Institucional y el rendimiento del personal docente de una IE. El enfoque metodológico fue cuantitativo y de nivel correlacional descriptivo. Así, se pudo determinar que existe una correlación directa y positiva entre la primera y segunda variable. Del mismo modo, Montenegro (2021), determinó la incidencia del clima institucional en la satisfacción laboral de los docentes. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel correlacional causal. Se concluyó que hay una relación entre ambas variables, siendo un grado de incidencia moderado.

Rodas y Pérez (2021), tuvieron como finalidad determinar la influencia del clima institucional y el liderazgo en la satisfacción laboral en los profesores. El método de investigación fue de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional causal. Los hallazgos evidencian un excelente liderazgo directivo (95%) siendo la satisfacción laboral elevada (63%). Se pudo concluir que la satisfacción laboral se relaciona con el clima institucional y es influida por el liderazgo directivo.

Asimismo, Flórez y Sardón (2020), se propusieron medir el nivel del clima institucional y la satisfacción en el desempeño docente de las IIEE primarias. En el aspecto metodológico usaron el enfoque cuantitativo y el nivel correlacional con diseño no experimental. Se pudo tener como conclusión que, el buen clima institucional incide en la satisfacción de los docentes, lo cual mejora su desempeño y determina positivamente la calidad de los aprendizajes de los discentes.

En cuanto a las investigaciones en el contexto internacional, se tiene a Sahayunu et al., (2023) cuya finalidad fue establecer la relación entre las variables 1 y 2. El método utilizado fue de nivel correlacional y se estableció que existe una relación significativa entre ambas.

Asimismo, Don et al., (2021) examinaron la sensación de los docentes de la escuela primaria sobre su satisfacción docente y el entorno organizacional. El diseño fue un método mixto consistente en una encuesta y una entrevista semiestructurada. Se dedujo que había relación entre las variables en estudio.

En el caso de Khun-Inkeeree et al., (2021), se propusieron identificar cómo perciben los profesores el clima institucional y la satisfacción laboral. Se utilizó un método mixto para examinarlo. El estudio cuantitativo encontró que había una relación significativa entre todas las dimensiones de la organización (clima, relación con los estudiantes, colaboración, toma de decisiones, innovación educativa y recursos escolares) y la satisfacción laboral. Estos aspectos también surgieron en el análisis de contenido de la entrevista sobre la retroalimentación positiva y negativa de los temas del clima organizacional que afectan su satisfacción laboral. Se pudo concluir que hay una estrecha relación entre estas dos variables.

Del mismo modo, Soparidah et al., (2021) tuvieron como fin analizar el efecto directo del clima institucional en la satisfacción laboral de docentes productivos. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un método de encuesta. Los resultados mostraron que no existe una influencia directa del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes productivos; no existe un efecto directo de la gestión educativa y la infraestructura en la satisfacción laboral de los docentes productivos, mientras que sí existe una influencia directa del comportamiento de la ciudadanía organizacional en la satisfacción laboral de los docentes productivos.

Finalmente, Valdez et al., (2019) tuvieron el propósito de examinar la relación entre el perfil del docente, el clima organizacional escolar y la satisfacción laboral docente, mediante un diseño descriptivo correlacional. Se pudo concluir que, el perfil de los líderes organizacionales y docentes tiene una influencia significativa en la promoción de un clima organizacional favorable, mientras que el clima organizacional tiene contribuciones significativas en la promoción de la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el caso de la variable clima institucional se fundamenta en la teoría de las relaciones humanas, donde según Pokhrel (2022), corresponde un enfoque de gestión surgido, que busca comprender y mejorar las relaciones entre los

trabajadores y sus gerentes. Asimismo, Omodan et al., (2020) sustentan que esta teoría destaca la relevancia de los elementos sociales y psicológicos en el lugar de trabajo y reconoce que los trabajadores no son solo un medio para un fin, sino seres humanos con necesidades emocionales, sociales y personales.

Según Azizi et al., (2021), esta teoría también postula que un ambiente de trabajo positivo puede conducir a una mayor satisfacción laboral, productividad y desempeño organizacional. De acuerdo con Peláez y Merino (2020), el clima institucional se refiere a la atmósfera y la cultura que impregna una organización. Abarca los valores, normas, creencias y actitudes de los miembros de la institución y cómo se relacionan entre sí, con su trabajo, con los padres de familia y los discentes. Asimismo, para Purwadhi, (2019) es la suma de las características que definen a una organización, incluyendo su historia, estructura, políticas y prácticas. El clima institucional es trascendental para el éxito de las instituciones y el bienestar de sus miembros.

Del mismo modo, UI-Haq et al., (2020) definen el clima institucional como el entorno psicológico y social que da forma a las experiencias de los individuos pertenecientes a una institución. Ellos enfatizan que el clima institucional no es simplemente un producto de las percepciones de los individuos, sino que también está formado por las políticas, prácticas y normas de la organización. Asimismo, Sharma (2023), indica que el clima institucional integra los supuestos, valores y creencias compartidos que subyacen a la cultura organizacional. Argumenta que estos factores subyacentes a menudo son invisibles, pero dan forma a la manera en que el personal percibe e interactúa con su organización y sus miembros.

Para Selvakumar y Maran (2019), el clima institucional se conforma por las actitudes y comportamientos colectivos que definen el carácter de una organización. Sostiene que este, es un reflejo de los valores, la historia y la misión de la organización, y juega un rol vital en la configuración de las experiencias del personal dentro de la organización. En cuanto a Kelechi (2020), sostiene que el clima institucional se conforma por las percepciones compartidas del entorno social y físico dentro de una organización. Ante ello, Luqman et al., (2020) argumentan que el clima institucional es un producto de las interacciones entre los colaboradores y su medio, y da forma a las percepciones de los

individuos sobre la cultura y la eficacia de la institución.

En el caso de Purwadhi (2019), manifiesta que el clima institucional es el grupo de valores, normas y expectativas compartidas que dan forma a los comportamientos de las personas dentro de una institución. Además, Khan (2019) enfatiza que el clima institucional es un impulsor clave del comportamiento organizacional, y es crítico para comprender la dinámica de la cultura organizacional y el desempeño. Emenike y Nwogbo (2021) definen el clima institucional como entorno que se genera en una institución educativa partiendo de las vivencias y rutinas que surgen en un entorno cotidiano con los integrantes de una escuela. Para Kumar y Arun (2018), estas vivencias conforman las interpretaciones de los individuos sobre sus experiencias dentro de la organización y sus respuestas a ellas.

Para Cabildo y Espinosa (2021), el clima institucional refleja el trabajo en equipos y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que ayudan a alcanzar los objetivos o propósitos de la institución. En ese sentido, Ariana y Sinaga (2022), enfatizan que por ello, el clima institucional no es fijo, sino que es una construcción dinámica que evoluciona con el tiempo a medida que las personas se unen y dejan la organización y las fuerzas externas impactan en la organización. Ante esto, Anho (2019), indica que el clima institucional se asocia con el sentimiento general de una organización, tal como lo perciben sus miembros. De esta manera, Sahayunu et al., (2023) argumentan que el clima institucional es una construcción amplia que abarca una gama de dimensiones específicas, como el liderazgo, la comunicación y la diversidad, y que desempeña un rol preponderante en las experiencias del personal dentro de la organización.

En cuanto a las dimensiones del clima institucional, Peláez y Merino (2020), indican que son las siguientes: motivación, comunicación, confianza y participación. En el caso de la comunicación Sivakumar (2021), señala que es el intercambio de información, ideas y retroalimentación entre individuos o grupos dentro de una organización para lograr un objetivo común. Implica la transferencia de mensajes a través de varios canales, como verbal, escrito o no verbal, y requiere habilidades tanto de envío como de recepción. La comunicación eficaz es esencial en el lugar de trabajo, ya que puede mejorar la

productividad, generar confianza, reducir los conflictos y mejorar la satisfacción laboral.

De acuerdo con Trejo et al., (2022), existen varios tipos de comunicación que pueden ocurrir en el lugar de trabajo. Un tipo común es la comunicación formal, que suele estar estructurada y sigue un protocolo o jerarquía específicos. La comunicación formal puede tener lugar a través de reuniones, correos electrónicos, informes o presentaciones y, a menudo, se utiliza para transmitir información relacionada con las políticas, el procedimiento o las decisiones de la institución. Por otro lado, Banu (2021), indica que la comunicación informal es menos estructurada y más espontánea, y ocurre a través de conversaciones informales, charlas informales o plataformas de redes sociales. La comunicación informal puede ayudar a construir relaciones y fomentar un sentido de comunidad dentro del lugar de trabajo, pero también puede dar lugar a malentendidos o chismes si no se gestiona adecuadamente.

Asimismo, para Werdhiastutie et al., (2020) la motivación en el trabajo se refiere a los factores internos o externos que impulsan a un individuo a iniciar y mantener un esfuerzo para lograr sus objetivos relacionados con el trabajo. Estos factores pueden ser intrínsecos, como la satisfacción personal o la sensación de logro, o extrínsecos, como las recompensas o el reconocimiento de los demás. En ese sentido, Werdhiastutie et al., (2020) sostienen que la motivación es un componente esencial de la satisfacción laboral y el logro general de la organización. Según Arif et al., (2019) puede afectar el compromiso, el rendimiento y la retención de los empleados, así como la productividad y la rentabilidad. Es más probable que los empleados motivados se comprometan con su trabajo, tomen la iniciativa y sean innovadores en la resolución de problemas.

De acuerdo con Pranitasari (2020), la confianza en el trabajo se refiere a la creencia que tienen los individuos en la confiabilidad, competencia y comportamiento ético de sus colegas, supervisores y la organización en su conjunto. Emenike y Nwogbo (2021), señalan que es un elemento esencial del trabajo en equipo efectivo y el éxito organizacional. La confianza puede afectar el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral y la lealtad, así como la productividad y la rentabilidad. La confianza se construye con el tiempo a través

de una serie de interacciones y experiencias. Está influenciado por varios factores, como la comunicación, la consistencia, la integridad y la transparencia.

Para Trejo et al., (2022), la comunicación es esencial para generar confianza, ya que permite a las personas intercambiar información, compartir ideas y expresar inquietudes. En ese sentido, Caesens et al., (2019) señalan que la consistencia se asocia con el grado en que el comportamiento del personal se alinea con sus palabras y acciones, y es importante para generar confianza al demostrar confiabilidad y previsibilidad. Asimismo, Sarikaya y Kara (2020), indican que la integridad se refiere a la adhesión de las personas a los principios y valores éticos, y es esencial para generar confianza al demostrar honestidad y equidad. Para Ghani y Obeidat (2020), la transparencia consiste en el grado en que los individuos y la institución son abiertos y honestos en sus procesos de comunicación y al tomar las decisiones, y es importante para generar confianza demostrando responsabilidad y confiabilidad.

De acuerdo con Knight et al., (2019) la participación en el trabajo se refiere a la implicación de los empleados en los procesos que implican el tomar decisiones y otras actividades relacionadas con su trabajo. Se relaciona con el empoderar a los empleados para que contribuyan con sus conocimientos, habilidades e ideas en la mejora de los procesos de trabajo, resolver problemas y tomar decisiones informadas. La participación en el trabajo es esencial para favorecer un ambiente de trabajo agradable y de apoyo que valore los aportes de los colaboradores y promueva un sentido de propiedad y compromiso.

Según Ghani y Obeidat (2020), la participación puede adoptar diversas formas, como la gestión participativa, el tomar decisiones en equipo y los programas de participación de los colaboradores. La gestión participativa implica delegar autoridad y poder de decisión a los empleados, permitiéndoles participar en la planificación, el establecimiento de objetivos y la resolución de problemas. La toma de decisiones en equipo implica el empoderamiento de los empleados para que trabajen juntos para tomar una acertada decisión y resolver problemas. Los programas de participación de los empleados son iniciativas diseñadas para impulsar la participación los empleados y para que se sientan comprometidos, mediante buzones de sugerencias, grupos focales y encuestas de empleados.

En el caso de la variable satisfacción laboral se fundamenta en la teoría de la disposición, la cual de acuerdo con Nikolaev et al., (2019) sugiere que esta es principalmente una función de la personalidad y el temperamento de un individuo. Pujol-Cols y Dabos (2020), señalan que algunas personas están predispuestas a estar más satisfechas con su trabajo que otras, independientemente de las características específicas del entorno laboral. Otra base teórica es la teoría de los dos factores, la cual según Alrawahi et al., (2020) proponen que la satisfacción laboral está influenciada por los motivadores y los factores de higiene.

De acuerdo con Pancasila et al., (2020) la satisfacción laboral es un concepto que se ha estudiado de forma amplia en la psicología organizacional y se refiere a la actitud general y la respuesta emocional de un empleado hacia su trabajo. Para Nurlina (2022), es un constructo multidimensional que refleja los sentimientos y percepciones de un empleado sobre su trabajo, incluidos aspectos como el salario, la armonía entre la vida privada y el trabajo, la seguridad laboral, la autonomía, el reto profesional y la calidad de las relaciones con colegas y supervisores. Además, Granziera y Perera (2019), indican que la satisfacción laboral tiene implicaciones tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que puede influir en el comportamiento, la productividad y la retención de los trabajadores, así como en el rendimiento y el éxito de la institución.

Asimismo, Håvold et al., (2021) señalan que la satisfacción laboral son respuestas emocionales en la medida en que la experiencia laboral actual de un individuo satisface sus expectativas, necesidades y deseos. Esta definición enfatiza la naturaleza emocional de la satisfacción laboral y destaca la importancia de comparar la experiencia laboral real de uno con sus expectativas, necesidades y deseos. De acuerdo con Djoemadi et al., (2019) otra definición de esta variable es que es un estado emocional grato que resulta de evaluar el trabajo y la experiencia laboral. Esta definición enfatiza el proceso de evaluación que subyace a la satisfacción laboral, destacando el rol de los procesos cognitivos en la configuración de la respuesta emocional de uno a su trabajo.

En dicho sentido, Tohan et al., (2022) definieron la satisfacción laboral

docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones. Por ese motivo, Arifin (2015), enfatizó que la satisfacción del trabajo escolar es un constructo complejo que involucra tanto factores intrínsecos como extrínsecos, como la naturaleza del trabajo, el ambiente laboral y las interacciones con colegas y supervisores. Tomás et al., (2019) definieron esta variable como el nivel en que los individuos se sienten realizados y motivados por su trabajo en el ámbito educativo. Además, Karavasilis (2019) argumentó que la satisfacción laboral docente está influenciada por una variedad de factores, como el sentido de significado y propósito derivado del trabajo, la calidad de las relaciones con estudiantes y colegas, y el grado de autonomía y control sobre el trabajo de uno.

También Purwanto (2020), manifestó que la satisfacción laboral docente se puede definir como el rango en que los docentes experimentan emociones positivas y realización en su trabajo. Por ello, Farid et al., (2019) argumentaron que la satisfacción con el trabajo escolar está influenciada por una variedad de factores individuales, contextuales y culturales, como las características personales del maestro, el clima escolar y los valores sociales que se otorgan a la educación y la enseñanza. Ante ello, Suriagiri et al., (2022) indican que la satisfacción laboral escolar es un estado emocional agradable que surge cuando las personas perciben que su trabajo es significativo, desafiante y atractivo. Además Muchtadin y Chaerudin (2020) manifestaron que la satisfacción con el trabajo escolar está influenciada por una variedad de factores, como el sentido de eficacia del maestro, el grado de autonomía y control sobre el trabajo de uno, y la calidad de las relaciones con los estudiantes y colegas.

En el caso de Burgos y Meer (2021), manifestaron que esta variable se refiere a la respuesta emocional de autosatisfacción que experimenta un docente en relación con su trabajo o entorno laboral. Por ello, Huda et al., (2019) alegaron que esta variable está influenciada por una variedad de factores, como el sentido de autonomía y control del maestro sobre su trabajo, la calidad de las relaciones con los estudiantes y colegas, y el grado de apoyo y reconocimiento recibido de la administración escolar. También Darmawati et al., (2020)

enfataron la importancia de abordar los factores negativos que pueden socavar la satisfacción laboral escolar, como el estrés laboral, el agotamiento y el conflicto interno en la organización.

Con respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral docente, Tohan et al., (2022) indican que son las siguientes: ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales. En el caso del ambiente laboral, Alameeri et al., (2021) señalan que se refiere a las condiciones y circunstancias que existen en un lugar de trabajo. De acuerdo con Burgos et al., (2020) abarca varios factores, como elementos psicológicos, físicos, culturales y sociales que influyen en la experiencia de los empleados en el trabajo. Esta dimensión juega un papel crucial en la determinación del bienestar, la felicidad y el rendimiento de los colaboradores en el lugar de trabajo.

Según Sugiarti (2023), el entorno físico de un lugar de trabajo incluye factores como la iluminación, la temperatura, los niveles de ruido y las condiciones ergonómicas. Asimismo, Morawa et al., (2021) indican que el entorno psicológico se refiere a la atmósfera y la cultura que existe dentro de un lugar de trabajo. Factores como el estilo de liderazgo, la comunicación y el diseño del trabajo pueden incidir en el bienestar mental y laboral de los empleados. En el caso del entorno social, Hafeez et al., (2019) señalan que se conforma por las relaciones e interacciones entre los empleados, incluido el trabajo en equipo, el apoyo social y los conflictos. Un entorno social positivo puede conducir a una mayor satisfacción laboral, motivación y productividad. Taheri et al., (2020) manifiestan que el entorno cultural de un lugar de trabajo incluye los valores, creencias y normas que existen dentro de una organización. Da forma a los comportamientos, actitudes y expectativas de los empleados en el lugar de trabajo. Un entorno cultural positivo e inclusivo puede promover la diversidad, la equidad y el respeto, lo que lleva a una fuerza laboral más comprometida y motivada.

Para Fletcher (2016), el desarrollo personal se refiere al proceso de potenciar las habilidades, los conocimientos y la capacidad de un empleado para mejorar su desempeño y perspectivas de carrera. Implica un proceso de aprendizaje continuo que favorece a los empleados a desarrollar su potencial, identificar sus fortalezas y debilidades y establecer metas para su crecimiento personal y

profesional. Según Stachová et al., (2019), el desarrollo personal en el trabajo puede tomar varias formas, como programas de capacitación, tutoría, entrenamiento, rotación laboral y aprendizaje autodirigido. Los programas de capacitación brindan a los empleados oportunidades para aprender nuevas habilidades y adquirir conocimientos relacionados con su trabajo.

Finalmente, Szostek (2019), señala que las relaciones interpersonales en el trabajo se refieren a interacciones sociales que existen entre compañeros de trabajo, supervisores y otras personas dentro de un lugar de trabajo. Según Mackey et al., (2019) estas relaciones son vitales para que una organización tenga éxito, ya que juegan un rol trascendente en la promoción del trabajo en equipo, la colaboración y la satisfacción laboral. Jaramillo et al., (2021) indican que las relaciones interpersonales en el trabajo pueden tomar varias formas, como amistades, relaciones de mentoría y redes profesionales. Una relación interpersonal positiva se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y la empatía. Tales relaciones pueden mejorar la moral y la motivación de los colaboradores, lo que lleva a una mayor satisfacción laboral y productividad. Por otro lado, las relaciones interpersonales negativas, como los conflictos y la intimidación, pueden tener efectos perjudiciales en el bienestar de los colaboradores y el desempeño de la organización.

En términos de epistemología, el estudio fue realizado empleando métodos científicos, los cuales involucraron la observación rigurosa de la realidad. Posteriormente, se examinaron los datos mediante instrumentos confiables y se interpretaron a la luz de las teorías previamente establecidas, con el propósito de obtener conclusiones válidas y, a su vez, generar nuevos conocimientos o confirmar aquellos ya establecidos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo y diseño de la investigación:** El estudio fue de tipo básico. En este caso, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostienen que las investigaciones básicas, denominadas también puras, son aquellas que tienen como objetivo incrementar un determinado conocimiento científico, pero no poseen fines prácticos inmediatos.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Así mismo, el diseño fue no experimental y de corte transversal. De acuerdo con Carrasco (2017), los diseños no experimentales transversales se limitan a observar las variables en su medio, sin manipularlas de forma deliberada. Además, recopilan los datos para analizarlos en un intervalo de tiempo predefinido.

Con respecto al nivel de investigación, fue desarrollado un estudio correlacional descriptivo. Bilbao y Escobar (2020), afirman que una investigación correlacional aplica un método no experimental donde el investigador recopila datos sobre dos o más variables y luego utiliza técnicas estadísticas para analizar si existe una relación entre ellas. Las variables pueden ser cualquier característica medible, como la edad, el género, los ingresos, el nivel educativo o el estado de salud.

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo. En ese sentido, Polanía et al., (2020) afirman que este tipo de investigaciones recogen datos y los analizan mediante el uso de la estadística, gráficos y tablas, así como se desarrolla un estudio inferencial para probar las hipótesis de investigación

Con respecto al método, se empleó el hipotético deductivo. De Franco y Vera (2020) sostienen que es un enfoque para el razonamiento científico y el descubrimiento, el cual involucra la formulación de una hipótesis o una explicación tentativa de un fenómeno basado en observaciones y datos. Luego, la hipótesis se prueba mediante experimentación u observación adicional para determinar si se apoya o se refuta. Por ello, una hipótesis científica debe poder ser falseada, o probada como falsa, a través de la observación o la experimentación.

### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Arias (2021), la operacionalización de variables es el proceso de definir y medir variables de una manera clara, objetiva y medible, para que estén alineadas con el objetivo y con la metodología que se ha de aplicar. Implica tomar un concepto o constructo y definirlo de tal manera que pueda medirse u observarse de manera sistemática y confiable.

**Definición conceptual:** En el caso de la primera variable de estudio, Peláez y Merino (2020) sostienen que se refiere a la atmósfera y la cultura que impregna una organización. Abarca los valores, normas, creencias y actitudes de los miembros y cómo se relacionan entre sí, su trabajo y sus clientes o consumidores.

Para la segunda variable de estudio, Tohan et al., (2022) indican que es un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones.

**Definición operacional:** Operacionalmente, la primera variable se midió mediante las siguientes dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

La segunda variable se midió mediante las dimensiones: ambiente laboral, desarrollo personal y relaciones interpersonales.

**Indicadores:** La primera variable, de acuerdo con sus cuatro dimensiones, estuvo conformada por 16 indicadores y 23 ítems. Para la dimensión comunicación, 6 indicadores: Fluidez, agilidad, aceptación, canales de comunicación, utilidad y transparencia. La dimensión motivación, tuvo 5 indicadores: Reconocimiento, incentivo, compromiso, comodidad, trabajo enfocado en meta. Para la dimensión confianza, 2 indicadores: Respeto, compañerismo y para la dimensión Participación, 3 indicadores: Cultura participativa, equipos de trabajo, participación democrática.

La segunda variable estuvo conformada por 12 indicadores y 23 ítems. La dimensión Ambiente laboral, fue conformada por 7 indicadores: Satisfacción, trato laboral, condiciones laborales, horario de trabajo, trabajo asignado, desarrollo profesional y formación docente. La dimensión Desarrollo personal, constó de 2 indicadores: Condiciones de desarrollo personal y estándares de

desempeño. La dimensión Relaciones interpersonales, estuvo compuesta por 3 indicadores: Ambiente de trabajo adecuado, ambiente asertivo de trabajo y reconocimiento al trabajo realizado.

**Escala de medición:** Para la primera y segunda variable de estudio, La escala de medición fue ordinal, a través de la escala de Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** Marradi et al., (2018) definen la población como el conjunto de elementos homogéneos y con características similares, que comparten un determinado ámbito en el espacio y el tiempo. En este estudio, la población estuvo conformada por 99 docentes de una IE del distrito de Breña.

- **Criterios de inclusión:** Todos los docentes que asistieron a la IE y a los que se les aplicó el cuestionario.
- **Criterios de exclusión:** Docentes que no asistieron por tener licencia con goce de haber por cuestiones de salud, docentes que tienen licencia sin goce de haber por cuestiones personales, docentes que no desearon participar en la aplicación del cuestionario.

**3.3.2. Muestra:** Según Arroyo (2020), esta es una porción que representa a la población y guarda sus mismas características. En el contexto de este estudio, se seleccionó una muestra compuesta por 80 profesores de una escuela ubicada en el distrito de Breña, la cual se calculó con la subsiguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Dónde: Z es 1,96 (de acuerdo al nivel de confianza del 95%),  $\varepsilon$  es 0.05 (error de estimación), P es 0.50, Q es 0.50 y N es 99 (población). Al reemplazar se obtuvo como muestra, que n corresponde a 80 docentes de una institución educativa del distrito de Breña.

**3.3.3. Muestreo:** En cuanto al muestreo, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es el proceso de seleccionar un subconjunto de individuos o unidades de una población más grande con el fin de incluirlos en una investigación. La finalidad del muestreo es obtener una

muestra representativa que refleje fielmente las características de la población en estudio. Para este estudio, el muestreo ha sido probabilístico, aleatorio simple. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), afirman que este tipo de muestreo es aquel donde todos los elementos seleccionados tienen similar probabilidad de ser elegidos.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Los 80 docentes de una institución educativa del distrito de Breña, del nivel secundaria.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se ha empleado en el estudio fue la encuesta. Según Wolf et al., (2020) esta técnica consiste en la recolección estructurada de información conforme a las variables estudiadas.

Además, en cuanto al instrumento se hizo uso del cuestionario. Arroyo (2020), sostiene que el cuestionario es una batería de preguntas, distribuidos de acuerdo a las dimensiones y los indicadores. En el estudio presente, para la variable clima institucional se hizo la adaptación del cuestionario de Ruiz (2021) que consta de 23 ítems y para la variable satisfacción laboral de los docentes se hizo la adaptación del cuestionario de Valderrama (2017) que consta de 23 ítems, en ambos casos se midieron mediante la escala de Likert.

Según Niño (2019) la validez de un instrumento por medio del juicio de expertos, se determina a través del análisis del instrumento por expertos del tema para que den un veredicto final sobre su idoneidad. En el caso del estudio llevado a cabo, se requirió el juicio de tres expertos: un metodólogo, un temático y un estadístico que evaluaron los instrumentos teniendo en cuenta su claridad, coherencia y relevancia.

**Tabla 1**

*Validez de instrumentos*

Experto	Grado	Especialidad	Veredicto
Soledad Mendoza Espinoza	Maestra	Temática	Posee validez
Enoc Eusebio Nina Cuchillo	Maestro	Metodólogo	Posee validez
Josue Nina Cuchillo	Maestro	Estadístico	Posee validez

De acuerdo con Cohen (2019), la confiabilidad determina si el diseño de un instrumento es consistente para la realidad de la muestra encuestada. En la presente investigación, la confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach, que calcula el grado de confiabilidad del instrumento de acuerdo a una escala de valores de fiabilidad, por medio de una prueba piloto realizada a 10 docentes. De esta manera, se pudo determinar que los instrumentos eran muy confiables, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach 0,944 y 0,973, para la variable clima institucional y para la variable satisfacción de los docentes, respectivamente.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de instrumentos*

Variable	Prueba	Confiabilidad
Clima institucional	Alfa de Cronbach	0,944
Satisfacción laboral	Alfa de Cronbach	0,973

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, se desarrollaron la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron validados a través de la opinión de expertos y la prueba de confiabilidad.

Posteriormente, se obtuvo el permiso necesario de la institución para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos. Con esto, se recopiló la información evaluando la percepción del clima institucional y la satisfacción laboral de 80 profesores. Una vez recopilados los datos, se organizaron en hojas de Excel y luego se analizaron utilizando el programa SPSS V.26. El análisis incluyó el cálculo de resultados descriptivos e inferenciales.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la data se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial. En primer lugar, se elaboraron tablas de frecuencias y gráficos para establecer el nivel del clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes, en ambos casos con sus respectivas dimensiones. Luego, se hicieron los análisis de hipótesis, con el fin de identificar posibles correlaciones entre variables. Una vez determinada la correlación, se midió la intensidad de la relación, con el

coeficiente de Spearman, según el cual se estableció un valor de significancia de 0,05, donde un valor menor a este confirmó la hipótesis general y específicas establecidas en la investigación. Este estadístico fue usado, ya que es una medida no paramétrica utilizada cuando las variables son cualitativas ordinales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la redacción y esquema del presente proyecto de investigación se siguió con los lineamientos encontrados en la Norma Apa, séptima edición, además de lo estipulado en la RVI N° 062–2023-VI-UCV Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos de la universidad.

Asimismo, se tuvieron consideración de las teorías de diversos autores, parafraseando sus ideas y dejando como evidencia sus aportes en las referencias bibliográficas, por lo que se ha tenido en cuenta la autoría y propiedad intelectual de los mismos. Además, para no incurrir en el plagio, se aplicó el Turnitin.

También, se consignó que los datos analizados, son pruebas reales recopiladas de los maestros de una IE del distrito de Breña, manteniendo la reserva y confidencialidad de la población estudiada.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Niveles del clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	27	33,8%
	Regular	31	38,8%
	Bueno	22	27,5%
	Total	80	100,0%

De acuerdo con los hallazgos, se percibe que el 33,8% de los participantes consideró que el clima institucional era malo, el 38,8% sostuvo que era regular y el 27,5% percibió que era bueno. A partir de estos datos, se puede deducir que esta variable se encuentra en niveles regulares.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del clima institucional*

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	25	31,3%	27	33,8%	24	30,0%	27	33,8%
Regular	38	47,5%	34	42,5%	26	32,5%	32	40,0%
Bueno	17	21,3%	19	23,8%	30	37,5%	21	26,3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Según el análisis realizado, se aprecia que, en cuanto a la comunicación, el 31,3% de los encuestados la calificó como mala, el 47,5% la consideró regular y el 21,3% la evaluó como buena. En el caso de la motivación, el 33,8% manifestó que era mala, el 42,5% la percibió como regular y el 23,8% la consideró buena. Respecto a la confianza, el 30,0% indicó que era mala, el 32,5% la evaluó como regular y el 37,5% la calificó como buena. En cuanto a la participación, el 33,8% de los encuestados señaló que era mala, el 40,0% la consideró regular y el 26,3% la evaluó como buena. De estos resultados se deduce que la comunicación, motivación y participación se encuentran en niveles regulares, mientras que la confianza se sitúa en un nivel bueno.

**Tabla 5***Niveles de la satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	31,3%
	Medio	32	40,0%
	Alto	23	28,7%
	Total	80	100,0%

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar que un 31,3% de los encuestados evaluó su satisfacción laboral como baja, mientras que un 40,0% la consideró en un nivel medio y un 28,7% la percibió como alta. Estos hallazgos sugieren que esta variable se sitúa en niveles intermedios.

**Tabla 6***Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Niveles	Ambiente laboral		Desarrollo personal		Relaciones interpersonales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	28,7%	24	30,0%	24	30,0%
Medio	32	40,0%	34	42,5%	29	36,3%
Alto	25	31,3%	22	27,5%	27	33,8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo con la tabla 6, se aprecia que para los encuestados el ambiente laboral se halló en un 28,7% en un nivel bajo, para el 40,0% se encontró en niveles medios y para el 31,3% se ubicó en niveles altos. En el caso del desarrollo personal, el 30,0% de los educadores en el estudio sostuvo que se halla en niveles bajos, para el 42,5% fue percibido de niveles medios y para el 27,5% alcanzó niveles altos. En cuanto a las relaciones interpersonales, el 30,0% de los encuestados indicó que posee niveles bajos, para el 36,3% tuvo un nivel medio y para el 33,8% se encontró en niveles altos. De los resultados se puede deducir que el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y el desarrollo personal poseen niveles medios.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general

Ho: No existe relación entre clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

Ha: Existe relación entre clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral*

		Clima institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	1,000	,926**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80
	Satisfacción laboral	,926**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80

En este análisis se evidencia las correlaciones entre ambas variables, donde se demuestra correlaciones significativas, de niveles positivos muy elevados ( $r = 0,926$ ) y significativos Sig. (Bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05. Conforme con ello, se ha rechazado la hipótesis nula y se pudo aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la hipótesis de investigación.

### Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

**Tabla 8***Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral*

		Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

La tabla 8 evidencia relaciones entre la comunicación y la variable 2, donde se ha demostrado correlaciones significativas, de niveles positivos elevados ( $r = 0,828$ ) y significativo Sig. (Bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05. Se rechazó la hipótesis nula y se logró aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la primera hipótesis específica.

**Tabla 9***Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral*

		Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Según el análisis, se ha evidenciado relaciones significativas entre la motivación y la variable 2, con correlaciones positivas fuertes ( $r = 0,854$ ) y de valor de significancia Sig. (Bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05. Se ha rechazado la hipótesis nula y se logró aceptar la hipótesis alternativa, lo que confirma la validez de la segunda hipótesis específica.

**Tabla 10***Correlación entre la confianza y la satisfacción laboral*

			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La tabla 10 ha evidenciado relaciones entre la confianza y la satisfacción laboral, donde se demuestra correlaciones significativas, de niveles positivos altos ( $r = 0,835$ ) y significativo Sig. (Bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05. Se ha rechazado la hipótesis nula y se logró aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la tercera hipótesis específica.

**Tabla 11***Correlación entre la participación y la satisfacción laboral*

			Participación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La tabla 11 evidencia relaciones entre la participación y la satisfacción laboral, donde se demuestra correlaciones significativas, de niveles positivos muy altos ( $r = 0,919$ ) y significativo Sig. (Bilateral) de 0,000, que es inferior a 0,05. Conforme con ello, se ha rechazado la hipótesis nula y se logró aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la cuarta hipótesis específica.

## V. DISCUSIÓN

Con el fin de evaluar el clima institucional, se realizaron mediciones. Los resultados descriptivos revelaron que los docentes encuestados percibieron esta variable en un nivel regular. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por Montenegro (2021), quien destacó la importancia del desarrollo personal como un factor crucial para aumentar la eficiencia y las oportunidades de los empleados. Las mediciones, en cuanto a esta variable, muestran un nivel regular percibido por los docentes encuestados, coincidiendo con estudios previos que resaltan la relevancia del desarrollo personal para mejorar el rendimiento laboral y las perspectivas del personal, siendo elementos clave para lograrlo, la comunicación, motivación, confianza y participación.

Asimismo, la comunicación efectiva dentro de una organización es vital para fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover las satisfacciones laborales entre los empleados. Los hallazgos de tipo descriptivo revelan que la comunicación en la IE de Breña fue percibida en un nivel regular por los docentes encuestados. Ante ello, según los hallazgos de Soparidah et al., (2021) las relaciones interpersonales positivas en el trabajo, facilitadas a través de una comunicación efectiva, promueven el trabajo en equipo, la colaboración y la satisfacción laboral. Por el contrario, Khun-Inkeeree et al., (2021) encontró que la mala comunicación puede generar malentendidos, conflictos y una disminución de la satisfacción entre los empleados. Los hallazgos sugieren que hay espacio para mejorar la comunicación dentro de la institución, ya que un porcentaje significativo de docentes reportó un nivel regular o malo de comunicación. En consecuencia, la comunicación efectiva en la institución es esencial para un ambiente laboral positivo y la satisfacción del personal. Los resultados describen un nivel regular de percepción en la institución educativa de Breña, lo que destaca la importancia de mejorarla para fomentar relaciones interpersonales positivas y evitar conflictos.

Además, los hallazgos de tipo descriptivo indican que la motivación entre los docentes participantes de la IE de Breña se percibe en un nivel regular (42,5%). Estos hallazgos se apoyan en lo encontrado por Valdez et al., (2019) quienes enfatizaron la importancia de los programas de desarrollo personal, como la capacitación y el coaching, para mejorar la motivación de los empleados, puesto

que brindan oportunidades para mejorar las habilidades y el crecimiento profesional, lo que puede tener un resultado positivo en la satisfacción laboral. Ante ello, los hallazgos de Flórez y Sardón (2020), sugieren que puede haber margen de mejora en la provisión de iniciativas y oportunidades de motivación dentro de la institución para mejorar las motivaciones y la satisfacción de los educadores. Según los resultados, es importante señalar que se podría mejorar la motivación, proporcionando iniciativas y oportunidades adicionales para potenciar la satisfacción de los maestros de la IE.

Asimismo, los resultados descriptivos indican que la confianza entre los participantes de una IE de Breña se percibe en un buen nivel (37,5%). Esto se apoya en lo encontrado por Don et al., (2021) quienes señalaron que las relaciones interpersonales positivas, caracterizadas por la seguridad, la consideración recíproca y la comunicación abierta, contribuyen a niveles más altos de satisfacción laboral. Además, los hallazgos de More y Morey (2021), sugieren que la institución ha logrado crear un ambiente de confianza positivo, ya que un porcentaje significativo de docentes reportó un buen nivel de confianza. Esto indica que la institución ha establecido una base de confianza, lo cual puede promover una mayor satisfacción laboral y, en última instancia, conducir al éxito global de la organización. Entonces, la presencia de confianza en el colegio es un factor positivo que favorece relaciones interpersonales y un ambiente laboral de apoyo.

Del mismo modo, los hallazgos descriptivos revelan que las participaciones de los educadores encuestados del colegio de Breña fueron percibidas en un nivel regular. Esto se alinea con lo indicado por Montenegro (2021), quien encontró que la satisfacción laboral puede verse influenciada positivamente cuando los empleados se sienten valorados y tienen voz en las decisiones organizacionales. Ghani y Obeidat (2020), mencionaron que la participación activa puede mejorar la participación, los compromisos y las satisfacciones de índole laboral de los empleados. Los hallazgos sugieren que puede haber oportunidades para que la institución involucre más a los maestros en las decisiones que toma y proporcione plataformas para su participación activa, lo que podría contribuir a una mayor satisfacción laboral. Por lo tanto, la participación activa de los docentes en decisiones organizativas puede mejorar

su satisfacción laboral, y los resultados indican que hay oportunidades para involucrar más a los maestros en la IE de Breña.

Por otro lado, los hallazgos indicaron que el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la IE del distrito de Breña, 2023, se encontraba en niveles medios (40,0%). Dichos hallazgos fueron inferiores a los que pudo hallar Valero et al., (2022). Esto arroja luz sobre las experiencias subjetivas y las percepciones de los profesores con respecto a su nivel de satisfacción laboral. Ante ello, Soparidah et al., (2021) destacaron que es importante reconocer que la satisfacción en el trabajo es un concepto compuesto por múltiples dimensiones que se perciben influenciadas por distintos elementos, como el entorno en el trabajo, el clima organizacional, la comunicación y las oportunidades de crecimiento personal. Los niveles moderados de satisfacciones de índole laboral de los educadores sugieren que existen aspectos tanto positivos como negativos en sus experiencias laborales, por lo que resulta fundamental investigar las causas subyacentes de la insatisfacción laboral y detectar áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en general y la satisfacción de los profesores en el trabajo. Según la información estadística, es posible que los rangos medios de las satisfacciones de índole laboral de los educadores en IE de Breña, puede ser afectado por diversas causas, por lo que es crucial identificar áreas de mejora y comprender las causas subyacentes de la insatisfacción para mejorar el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Una posible explicación para el nivel moderado de satisfacción laboral podría ser la presencia de desafíos y factores estresantes comúnmente experimentados en la profesión docente. Valero et al., (2022) sostuvieron que factores como la gran carga de trabajo, la falta de recursos y las demandas administrativas pueden contribuir a los sentimientos de insatisfacción entre los docentes. Además, Håvold et al., (2021) señalaron que las oportunidades limitadas de desarrollo profesional, el reconocimiento inadecuado y el apoyo insuficiente de colegas y administradores también pueden afectar la satisfacción laboral. Los niveles moderados de satisfacciones de índole laboral pueden deberse a los desafíos y factores estresantes típicos de la profesión, como la carga de trabajo y la falta de recursos. También la limitada oportunidad de desarrollo profesional, reconocimiento y apoyo pueden influir en ello.

Conforme a esto, Karavasilis (2019), aseveró que para mejorar las satisfacciones de aspecto laboral de los educadores, es esencial que las instituciones de índole educativo y los encargados en formular políticas aborden estas preocupaciones subyacentes. Ante esto, los hallazgos de Khun-Inkeeree et al., (2021) demostraron que, proporcionar recursos y sistemas de apoyo adecuados, reducir las cargas administrativas y fomentar un entorno laboral positivo y de apoyo puede contribuir a niveles más altos de satisfacción laboral entre los docentes. Además, Soparidah et al., (2021) encontró que reconocer y valorar las contribuciones de los docentes a través de recompensas, incentivos y oportunidades de desarrollo profesional puede mejorar su sentido de realización y satisfacción laboral. Para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, es necesario abordar las preocupaciones subyacentes mediante el suministro de recursos adecuados, reducción de cargas administrativas y fomentar un ambiente laboral positivo. Reconocer y valorar las contribuciones de los maestros a través de incentivos y desarrollo profesional también puede impulsar su satisfacción.

Asimismo, el ambiente de trabajo abarca varios factores, incluidas las condiciones físicas, los recursos y la cultura organizacional, que colectivamente influyen en la tranquilidad y las satisfacciones de tipo laboral de los educadores. Como hallazgos de tipo descriptivo se indican que el ambiente laboral entre los docentes encuestados de la IE de Breña fue percibido en un nivel medio (40,0%). Ante ello, Valdez et al., (2019) encontraron que un ambiente de trabajo positivo caracterizado por una cultura de apoyo, recursos adecuados y un entorno físico propicio es crucial para fomentar las satisfacciones de tipo laboral entre los docentes. Un ambiente de trabajo de nivel medio sugiere que, si bien puede haber algunos aspectos positivos en la institución, hay margen de mejora para crear un ambiente de trabajo más favorable y empoderador. El ambiente de trabajo tiene correlaciones con las satisfacciones laborales de los docentes y el resultado ha señalado que mejorar la cultura organizacional, recursos y condiciones físicas podría potenciar la satisfacción y bienestar de los trabajadores.

La encuesta también examinó el nivel de desarrollo personal de los docentes. Los resultados indicaron que hallaba en un nivel medio (42,5%). Ante

esto, Khun-Inkeeree et al., (2021), indicaron que el desarrollo personal abarca varios aspectos, incluido el crecimiento profesional, la mejora de las habilidades y el bienestar personal. Desempeña un papel crucial en el fomento del agrado en el trabajo y el desarrollo de la carrera docente. El nivel moderado de desarrollo personal informado por los participantes sugiere que puede haber oportunidades de mejora en esta área. Además, Stachová et al., (2019) sostuvo que los docentes que perciben bajos niveles de desarrollo personal pueden sentirse estancados en sus carreras, sin oportunidades de crecimiento y mejora de habilidades. Fletcher (2016), señaló que esto puede conducir a una menor motivación, insatisfacción laboral y una menor participación en su trabajo. Asimismo, es más probable que los docentes que experimentan altos niveles de desarrollo personal se sientan valorados, apoyados y empoderados en su trayectoria profesional. Los resultados muestran que el desarrollo personal de los docentes está en un nivel medio, lo que destaca la importancia de mejorar esta área, puesto que, un mayor desarrollo personal puede impulsar el bienestar y el crecimiento profesional de los maestros, mientras que niveles bajos podrían afectar su motivación y participación en el trabajo.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados descriptivos indican que, entre los docentes encuestados de la IE de Breña, fueron percibidas en un nivel medio. Esto se apoya en los hallazgos de Flórez y Sardón (2020), quienes encontraron que las relaciones interpersonales positivas caracterizadas por la confianza, el respeto y la colaboración fomentan el sentido de pertenencia y satisfacción entre los empleados. Construir relaciones sólidas entre maestros, administradores y miembros del personal puede mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y las redes de apoyo dentro de la institución. Los resultados sugieren que mejorar las relaciones positivas basadas en la confianza y el respeto puede fortalecer el sentido de pertenencia y las satisfacciones en la IE.

Por otro lado, los resultados inferenciales del estudio brindan valiosos conocimientos sobre las relaciones entre el clima institucional y las satisfacciones laborales de los docentes en la IE del distrito de Breña, 2023. Conforme con Karavasilis (2019), estos hallazgos arrojan luz sobre las dimensiones específicas del clima institucional, como las comunicaciones, motivaciones, confianza y participaciones, y su impacto en la satisfacción laboral

de los docentes. Los resultados ofrecen valiosa información sobre las correlaciones entre el clima institucional y las satisfacciones laborales en la IE de Breña. Resaltan la importancia de factores como las participaciones, el ser comunicativo, estar motivado y tener confianza en el bienestar de los docentes.

La hipótesis general del estudio tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre estas dos variables en la IE. Los hallazgos mostraron correlaciones notables entre las variables, lo cual respalda de manera contundente la hipótesis alternativa planteada. Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas de More y Morey (2021), que enfatizan la influencia de la primera variable en la segunda. Los resultados sólidamente respaldan la hipótesis de correlaciones entre las variables que se han analizado. Investigaciones previas también resaltan el efecto de la primera variable en la segunda.

Ante ello, Montenegro (2021), aseveró que un clima institucional positivo caracterizado por factores de apoyo y empoderamiento tiene el potencial de mejorar la satisfacción laboral, la dedicación y la participación de los docentes. En ese sentido, la correlación significativa encontrada en este estudio sugiere que a medida que mejora el clima en la institución, también incrementa el nivel de satisfacción en el trabajo. Por ello, Ul-Haq et al., (2020) destacaron la importancia de crear un entorno de trabajo propicio y positivo que fomente la colaboración, la comunicación y el sentido de pertenencia entre los docentes. El estudio respalda la idea de que un clima institucional positivo mejora las satisfacciones laborales, el compromiso y la participación de los educadores. La creación de un ambiente de trabajo propicio, colaborativo y con sentido de pertenencia es crucial para fomentar la satisfacción y el bienestar de los profesores.

La primera hipótesis específica tuvo como propuesta investigar las relaciones entre la comunicación y las satisfacciones de índole laboral docente. Como análisis realizados se evidenciaron una correlación significativa entre ellas, apoyando los hallazgos de Valero et al., (2022), quienes sostuvieron que la comunicación efectiva es vital para crear un clima organizacional positivo y mejorar la satisfacción laboral. Además, Trejo et al., (2022), aseveraron que los canales de comunicación abiertos y transparentes facilitan el intercambio de

información, el intercambio de comentarios y un sentido de participación entre los docentes. Cuando los docentes perciben que la comunicación es efectiva y sus voces son escuchadas, contribuye a su satisfacción laboral. Por lo tanto, Banu (2021), manifestó que mejorar las prácticas de comunicación dentro de la institución educativa puede tener una influencia positiva en la satisfacción de los educadores y el clima organizacional en general. Por lo tanto, los resultados respaldan la importancia de la comunicación en la satisfacción laboral docente, a través de la implementación de canales abiertos y transparentes que promuevan la participación de los docentes y mejorar su satisfacción en la IE.

La segunda hipótesis específica se ha centrado en explorar las correlaciones entre la motivación y las satisfacciones de índole laboral docente. Como hallazgos se revelaron una correlación significativa entre estas variables, lo que brinda apoyo a la hipótesis alternativa. Esto concuerda con los resultados de Rodas y Pérez (2021), quienes enfatizaron que la motivación es un factor importante en el impulso de la satisfacción, la dedicación y el rendimiento de los empleados. Además, los hallazgos de Flórez y Sardón (2020), complementaron lo encontrado al indicar que cuando los maestros se sienten motivados, valorados y reconocidos por sus esfuerzos, aumenta su satisfacción laboral y su compromiso con su trabajo. Werdhiastutie et al., (2020) señaló que los factores motivacionales, como las oportunidades de desarrollo profesional, las recompensas y el reconocimiento, y un estilo de liderazgo solidario pueden tener efecto beneficioso en el bienestar docente. Por lo tanto, promover un entorno laboral motivador en la IE puede fomentar niveles más altos de satisfacciones de tipo laboral entre los educadores. Estos resultados respaldan las correlaciones entre la motivación y las satisfacciones laborales docente. Ofrecer oportunidades de desarrollo, reconocimiento y un liderazgo solidario puede crear un entorno laboral motivador que aumente la satisfacción de los docentes en la IE.

La tercera hipótesis específica tuvo como fin examinar correlaciones entre la confianza y las satisfacciones de índole laboral de los educadores. Como hallazgos se revelaron correlaciones significativas entre estas variables, apoyando la hipótesis alternativa. Esto se alinea con los resultados de Khun-Inkeeree et al., (2021) quienes encontraron que la confianza es un componente fundamental de las relaciones laborales positivas y el clima organizacional.

Además, los hallazgos se apoyan en lo indicado por Soparidah et al., (2021) quienes encontraron que cuando los maestros se sienten confiados por sus colegas y administradores, mejora su sentido de seguridad, colaboración y satisfacción laboral. Emenike y Nwogbo (2021), manifestaron que la confianza fomenta el trabajo en equipo eficaz, la comunicación abierta y un entorno de apoyo en el que los profesores pueden prosperar. Por lo tanto, generar confianza dentro de la institución educativa es crucial para promover la satisfacción laboral de los docentes y crear un ambiente de trabajo positivo. Los resultados respaldan la importancia de la confianza en la satisfacción laboral de los docentes, por lo que es importante que las autoridades las fomenten siendo transparentes en todas sus acciones.

La última hipótesis se centró en investigar la conexión entre las participaciones y las satisfacciones laborales de los educadores. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre estas variables, lo que brinda apoyo a la hipótesis alternativa. Esto se alinea con lo señalado por Sahayunu et al., (2023) quienes manifestaron que las prácticas participativas que involucran a los docentes en las decisiones, la definición de metas y la solución de conflictos tienen un impacto positivo en su satisfacción laboral y en el clima institucional general. Asimismo, los hallazgos de Don et al., (2021) afirman esta idea, ya que cuando a los docentes se les brinda la oportunidad de participar activamente y aportar en las decisiones de la IE, se promueve un sentido de propiedad, empoderamiento y satisfacción laboral. Además, para Ghani y Obeidat (2020), los entornos participativos fomentan una cultura de responsabilidad compartida y colaboración, donde los docentes se sienten valorados y comprometidos en la configuración de su entorno de trabajo. Por lo tanto, fomentar el involucramiento de los maestros en las decisiones de la escuela, puede tener un impacto significativo en su satisfacción laboral y contribuir a la creación de un entorno institucional positivo. Los hallazgos respaldan la conexión entre las participaciones y las satisfacciones de índole laboral de los profesores, alineándose con investigaciones previas. Permitir a los maestros participar activamente en las decisiones de la institución promueve un sentido de empoderamiento y propiedad, generando un ambiente institucional positivo y comprometido.

En general, los resultados inferenciales de este estudio brindaron evidencia sustancial para sustentar la conexión entre el clima institucional y las satisfacciones de tipo laboral docente en la IE localizada en Breña. Los hallazgos se alinean con investigaciones previas de Valdez et al., (2019) que enfatizaron la importancia de factores como las comunicaciones, motivaciones, confianza y participaciones para dar forma al clima organizacional e influir en la satisfacción de los empleados. Ante ello, Peláez y Merino (2020) encontraron que la creación de un clima institucional positivo requiere un enfoque integral que aborde múltiples dimensiones. Mejorar las prácticas de comunicación mediante la promoción de la transparencia, la escucha activa y los mecanismos de retroalimentación puede fomentar un sentido de confianza y colaboración entre los docentes. Proporcionar factores de motivación como oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y liderazgo de apoyo puede contribuir a niveles más altos de satisfacción laboral. Además, la implicación de los educadores en las determinaciones educativas y el reconocimiento de sus contribuciones pueden generar un ambiente participativo que fortalece su empoderamiento y promueve un mayor nivel de satisfacción. Las investigaciones previas también subrayan la importancia de elementos como la comunicación, motivación y participación para mejorar el ambiente organizacional y la satisfacción del personal. Un enfoque integral que aborde múltiples dimensiones puede promover un clima positivo y empoderar a los docentes, mejorando así su satisfacción laboral.

Es importante señalar que, si bien este estudio proporciona información valiosa sobre el clima institucional y la satisfacción laboral de los profesores en el contexto específico de la IE localizada en Breña, los hallazgos pueden no ser generalizables a otros contextos. Según los hallazgos Don et al., (2021) se necesita más investigación para explorar estas relaciones en diferentes entornos educativos, teniendo en cuenta factores como las diferencias culturales, las estructuras organizativas y las influencias externas. El estudio ofrece valiosa información sobre el clima institucional y las satisfacciones laborales, pero es de importancia considerar que los resultados podrían no ser aplicables a otros contextos ya que se requiere más investigación que tome en cuenta diversas variables y entornos educativos para obtener conclusiones más generalizables.

Según los resultados de Emenike y Nwogbo (2021), un clima institucional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, motivación, confianza y participación, crea un entorno de trabajo favorable donde los docentes se sienten valorados y respaldados. Cuando los maestros perciben que su voz es escuchada, tienen oportunidades de desarrollo personal y son parte activa en las decisiones de la organización, se genera un sentido de pertenencia y compromiso con su trabajo. Por otro lado, un clima institucional negativo, con falta de comunicación, motivación y participación, puede conducir a una disminución de su bienestar en el trabajo y afectar negativamente la calidad de la enseñanza.

Es fundamental que las instituciones educativas se esfuercen por crear un ambiente de trabajo favorable, promoviendo la colaboración, la transparencia y el reconocimiento de los docentes, para garantizar su satisfacción y, en última instancia, el éxito educativo de los estudiantes. El entorno organizacional y las satisfacciones laborales de los profesores están interrelacionados. Un clima institucional positivo con comunicación efectiva y participación genera compromiso y calidad en la enseñanza. Las instituciones deben valorar a los educadores para dar garantía en los éxitos educativos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que existe relación entre clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023, siendo el grado de correlación positivo muy elevado ( $r = 0,926$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel del clima institucional es regular (38,8%) y la satisfacción laboral se halla en un nivel medio (40,0%).
- Segunda:** Se concluye que existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023, siendo el grado de correlación positivo alto ( $r = 0,828$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de la comunicación es regular (47,5%).
- Tercera:** Se concluye que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023, siendo el grado de correlación positivo elevado ( $r = 0,854$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de la motivación es regular (42,5%).
- Cuarta:** Se concluye que existe relación entre la confianza y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023, siendo el grado de correlación positivo alto ( $r = 0,835$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de la confianza es bueno (37,5%).
- Quinta:** Se concluye que existe relación entre la participación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023, siendo el grado de correlación positivo muy alto ( $r = 0,919$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de la participación es regular (40,0%).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de la institución educativa promover un entorno de trabajo positivo y de apoyo, fomentando canales de comunicación abiertos y transparentes y brindando oportunidades para la participación y el compromiso de los docentes en los procesos de toma de decisiones. La creación de un clima propicio que valore y reconozca las contribuciones de los docentes contribuirá a su satisfacción laboral y bienestar general.

**Segunda:** Se recomienda que las autoridades educativas establezcan canales de comunicación efectivos que promuevan la transparencia, la escucha activa y los mecanismos de retroalimentación. Fomentar una comunicación regular y significativa entre maestros, la dirección y otras partes interesadas fomentará un sentido de confianza, colaboración y compromiso.

**Tercera:** Se recomienda que las autoridades educativas brinden oportunidades de desarrollo profesional, reconocer y recompensar los logros de los maestros y crear un estilo de liderazgo de apoyo y empoderamiento. De esta forma, la IE puede crear un entorno motivador que fomente la satisfacción y el compromiso en el trabajo.

**Cuarta:** Se recomienda a las autoridades educativas asegurarse de que los acuerdos y compromisos establecidos con los maestros de la IE, se cumplan de manera consistente, lo cual reforzará la confianza en la dirección y el liderazgo.

**Quinta:** Se recomienda a los docentes a involucrarse en proyectos de mejora continua dentro de la institución, identificando áreas de oportunidad y trabajando en soluciones conjuntas. Además, estar dispuestos a brindar ayuda y apoyo a otros docentes cuando sea necesario, creando un ambiente de solidaridad y armonía.

## REFERENCIAS

- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B. y Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261, 668–680. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0\\_60/COVER](https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60/COVER)
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N. y Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 4829. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>
- Anho, J. E. (2019). Institutional Climate and Management Administrative Commitment as Correlates of Productivity of University Lecturers in Delta State Nigeria. *KIU Journal of Humanities*, 3(4), 165–175. <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/view/427>
- Ariana, S. y Sinaga, O. (2022). The Impact of Educational Management, E-Learning Teaching, and Institutional Climate on Quality of Education in Indonesia. *Baltic Journal of Law & Politics*, 15(7), 1251–1264. <https://doi.org/10.2478/BJLP-2022-007092>
- Arias, J. L. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D, Innovación Más Desarrollo*, 10(28), 42–56. <https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Arif, S., Zainudin, Z. y Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/IES.V8N1P38>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de investigación en las ciencias empresariales (1a ed.). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5402?locale-attribute=en>
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J. y Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233.

- <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07233>
- Banu, V. C. (2021). Assertive Communication-a Determining Factor in Increasing the Student's Self-Esteem. *Easy Chair*, 1, 1–7. [https://yahootechpulse.easychair.org/publications/preprint\\_download/MT6n](https://yahootechpulse.easychair.org/publications/preprint_download/MT6n)
- Bayona, J. A., Caballer, A. y Peiró, J. M. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/SU12062336>
- Bilbao, J. L. y Escobar, P. H. (2020). Investigación y Educación Superior (2a ed.). Lulu.com. <https://www.lulu.com/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorge-luis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product-1qkg8mz7.html>
- Burgos, D. J., Rendón, V. M., Díaz, C. de L., Aguirre, J. T., Peralta, G. A. y Angulo, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109–123. <https://doi.org/10.46642/EFD.V25I266.1617>
- Burgos, E. H. y Meer, T. Q. (2021). Determinants Affecting the Individual Performance Commitment and Review Form (IPCRF) In Relation to Work Satisfaction among Elementary Teachers of IBA District, Division of Zambales, Philippines. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Topics*, 2(7), 116–123. <https://journal.ijramt.com/index.php/ijramt/article/view/1022>
- Cabildo, Q. y Espinosa, K. P. M. (2021). *Institutional climate and learners' behavior towards a child-friendly school*. 14(1), 1–6. <https://cutt.ly/Hwsaa7M2>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M. y Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 2704. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.02704/BIBTEX>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Cek, K. y Eyupoglu, S. (2020). Does a job satisfaction and organisational citizenship behaviour relationship exist among teachers? *South African*

- Journal of Education*, 40, 1–12.  
<https://doi.org/10.15700/SAJE.V40NS2A1711>
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños* (Primera). CLACSO.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrrxz>
- Corso-de-Zúñiga, S., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M. y Carmona-Cobo, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the Job Demands-Resources model among teachers at private schools in Peru. *Current Psychology*, 39(1), 325–336.  
<https://doi.org/10.1007/S12144-017-9766-6/METRICS>
- Darmawati, D., Zainuddin, Z., Situmorang, B., Nasrun, N. y Akmaluddin, A. (2020). The Effect of Interpersonal Communication and Work Satisfaction on Teacher Performance at SD Negeri Bandar Baru, Pidie Jaya Aceh. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2046–2052. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1138>
- De Franco, M. F. y Vera, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1–24.  
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N. y Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 19, N(2), 101–111.  
<https://doi.org/10.17512/PJMS.2019.19.2.08>
- Don, Y., Yaakob, M. F. M., Wan Hanafi, W. R., Yusof, M. R., Kasa, M. D., Omar-Fauzee, M. S. y In-Keeree, H. K. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465–475.  
<https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703>
- Emenike, C. B. y Nwogbo, V. (2021). Relationship between teachers' perception of organizational trust and their job commitment in secondary schools in Anambra State. *Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies*, 4, 46–56. <https://cutt.ly/rwsasosq>
- Farid, A., Ahmad, N., Haerani, S., Hamid, N., Reni, A. y Batam, S. B. (2019). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction Toward Teacher Performance of High School at Makassar.

- Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 89–99.  
<https://www.neliti.com/publications/279985/>
- Félix, R. A. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGOBERNANZA*, 5(18), 225–243. <https://doi.org/igob.vol5.n18.2022.194>
- Fletcher, L. (2016). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203–1226. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- Flórez, A. y Sardón, D. L. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(1), 157–162. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/353>
- Ghani, N. A. y Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.8.014>
- Granziera, H. y Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75–84. <https://doi.org/10.1016/J.CEDPSYCH.2019.02.003>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R. y Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193.
- Håvold, O. K. S., Håvold, J. I. y Glavee-Geo, R. (2021). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145–159. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2020-0061/FULL/XML>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion/9781456260965/p/50315155>
- Huda, S., Soefijanto, T. y Supriyati, Y. (2019). Trust and work satisfaction affecting teachers' citizenship behavior. *Erudio Journal of Educational*

- Innovation*, 6(2), 115–135. <https://doi.org/10.18551/ERUDIO.6-2.1>
- Ingersoll, R., May, H. y Collins, G. (2019). Recruitment, Employment, Retention and the Minority Teacher Shortage. *Education Policy Analysis Archives*, 27(37), 1–42. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3714>
- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L. y Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(20), 340–350. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I20.277>
- Karavasilis, G. (2019). Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behavior of Greek teachers. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research*, 3(2), 3–10. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3748519](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3748519)
- Kelechi, P. (2020). Institutional Climate and Instructors Job Performance in Public Junior Secondary Institutions in Obio / Akpor Local Government. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 2(4), 723–740. [http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2\(4\)-peace-osilem-kelechi.pdf](http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2(4)-peace-osilem-kelechi.pdf)
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Khun-Inkeeree, H., Mohd Yaakob, M., WanHanafi, W., Yusof, M. y Omar-Fauzee, M. (2021). Working on primary school teachers' preconceptions of organizational climate and job satisfaction. *International Journal of Instruction*, 14(3), 567–582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Knight, C., Patterson, M. y Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Kumar, A. y Arun, A. (2018). Institutional climate and conflict among school teachers in Coimbatore District. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 7(10), 33–41. <https://cutt.ly/9wsasfid>
- León, H., Navarro, E., Meléndez, L., Salazar, T., Yuncor, N. y María, E. (2021). Job Satisfaction Factors in Secondary School Teachers, Public and Private

- Institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3317–3328. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z. y Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Mackey, J., McAllister, C., Ellen, B. y Carson, J. (2019). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597–622. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. I. (2018). *Manual de metodología de las Ciencias Sociales*. Siglo XXI Editora Iberoamericana. <https://www.marcialpons.es/libros/manual-de-metodologia-de-las-ciencias-sociales/9789876298094/>
- Montenegro, G. (2021). *Clima institucional en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa estatal del distrito de Lince, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81094>
- Morawa, E., Schug, C., Geiser, F., Beschoner, P., Jerg-Bretzke, L., Albus, C., Weidner, K., Hiebel, N., Borho, A. y Erim, Y. (2021). Psychosocial burden and working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany: The VOICE survey among 3678 health care workers in hospitals. *Journal of Psychosomatic Research*, 144, 110415. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHORES.2021.110415>
- More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(6), 1–25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Muchtadin, M. y Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 930–944. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS.V1I6.470>
- Naaz, I. (2020). Comparison of Student Teachers' Perception of Institutional Climate in Government and Private Teacher Education Institutions. *Our Heritage*, 68(48), 223–233. <https://cutt.ly/fwsasmOh>

- Nikolaev, B., Shir, N. y Wiklund, J. (2019). Dispositional Positive and Negative Affect and Self-Employment Transitions: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 451–474. <https://doi.org/10.1177/1042258718818357>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2a ed.). Ediciones de la U. <https://cutt.ly/uwsasRkt>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/GRHRM.V2I2.182>
- Omodan, B., Tsoetsi, C. y Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 10. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V18I0.1184>
- Palacios, M. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa, Ate vitarte, Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1916>
- Pancasila, I., Haryono, S. y Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Peláez, Y. y Merino, T. (2020). Liderazgo Pedagógico Del Director Y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas De La Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de Las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910>
- Pokhrel, M. (2022). Leadership Theory of Human Relationship and its Educational Implication. *Journal of TESON*, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.3126/JTESON.V3I1.51767>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O. y Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media*

- Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 75–91.  
<https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1257>
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2020). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 33(1), 49–70.  
<https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2017-0355/FULL/XML>
- Purwadhi, M. (2019). The role of education management, learning teaching and institutional climate on quality of education: Evidence from indonesia. *Management Science Letters*, 9(9), 1507–1518.  
<https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.5.002>
- Purwanto, A. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962–971.  
<https://papers.ssrn.com/abstract=3986863>
- Rodas, W. y Pérez, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90–104.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Ruiz, J. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac – Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105842>
- Sahayunu, Ashadi, F., Bormasa, M., Supriatna, D. y Mutmainnah, M. (2023). The Relationship between Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction in Islamic Junior High School. *Journal on Education*, 5(3), 7028–7035.  
<https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/1491/1187>
- Sarikaya, S. y Kara, B. (2020). Organizational Trust and Organizational Support as a Predictor of Job Satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12(1), 435–466. <http://ijci.wcci-international.org/index.php/IJCI/article/view/356>
- Selvakumar, M. y Maran, K. (2019). Role Of E-Learning Practices For Teaching Faculty On Enhancing Institutional Climate At Self-Finance Engineering Colleges At Chennai City. *The Online Journal of Distance Education and E-Learning*, 7(1), 51–62. <https://www.tojsat.net/journals/tojdel/volumes/tojdel-volume07-i01.pdf#page=58>
- Sharma, R. (2023). Civil society organizations' institutional climate capacity for

- community-based conservation projects: Characteristics, factors, and issues. *Current Research in Environmental Sustainability*, 5, 100218.  
<https://doi.org/10.1016/J.CRSUST.2023.100218>
- Sivakumar, A. (2021). Leadership style and institutional climate among school headmasters. *Journal of Information and Computational Science*, 10(3), 1297–1307.  
[https://www.researchgate.net/publication/351686932\\_LEADERSHIP\\_STYLE\\_AND\\_INSTITUTIONAL\\_CLIMATE\\_AMONG\\_SCHOOL\\_HEADMASTERS](https://www.researchgate.net/publication/351686932_LEADERSHIP_STYLE_AND_INSTITUTIONAL_CLIMATE_AMONG_SCHOOL_HEADMASTERS)
- Soparidah, Madhakomala, R. y Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1352–1358.  
<https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21299>
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z. y Kohnová, L. (2019). External Partnerships in Employee Education and Development as the Key to Facing Industry 4.0 Challenges. *Sustainability 2019*, Vol. 11, Page 345, 11(2), 345.  
<https://doi.org/10.3390/SU11020345>
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 2579–7298.  
<https://doi.org/10.29099/IJAIR.V6I1.304>
- Suleman, Q., Syed, M., Mahmood, Z. y Hussain, I. (2020). Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 11, 240.  
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00240/BIBTEX>
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237.  
<https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Suriagiri, S., Akrim, A. y Norhapizah, N. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523–2537.

- <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684>
- Szostek, D. (2019). The Impact of the Quality of Interpersonal Relationships between Employees on Counterproductive Work Behavior: A Study of Employees in Poland. *Sustainability* 2019, Vol. 11, Page 5916, 11(21), 5916. <https://doi.org/10.3390/SU11215916>
- Taheri, R., Miah, M. y Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.6.643>
- Tohan, T., Nyoto, N. y Chandra, T. (2022). The effect of teacher's competence on the vocational high school teachers' work satisfaction and performance in Prajnamitra Maitreya Foundation, Riau. *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(1), 193–212. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/ICOBIMA/article/view/2833>
- Tomás, J., Santos, S. y Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Trejo, J., Wingard, D., Hazen, V., Bortnick, A., Van Hoesen, K., Byars-Winston, A., Pfund, C. y Reznik, V. (2022). A system-wide health sciences faculty mentor training program is associated with improved effective mentoring and institutional climate. *Journal of Clinical and Translational Science*, 6(1), e18. <https://doi.org/10.1017/CTS.2021.883>
- Ul-Haq, N., Qadeer, M. y Iqbal, J. (2020). Effect of Institutional Climate on Students Ethical Grooming: A Secondary School Level Study. *Global Regional Review*, 5(1), 417–424. [https://doi.org/10.31703/grr.2020\(v-i\).45](https://doi.org/10.31703/grr.2020(v-i).45)
- Valderrama, A. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec - Ventanilla, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15863>
- Valdez, A., Guro, A., Cana, N. y Lawi, L. (2019). School Organizational Climate and Job Satisfaction of MSU Junior High School Teachers. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 2(1), 92–99. <https://doi.org/10.51386/25815946/ij sms-v2i1p112>
- Valero, V. Vilca, G. y Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción

- laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, 1–10.  
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vargas, K. Borja, E. Burga, G. y Vásquez, S. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, Nº. 10, 2020, Págs. 841-867, 5(10), 841–867.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1855>
- Villegas, P. y Escobedo, J. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54–59.  
<https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.648>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F. y Partiwí, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752.  
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Wolf, C., Joye, D. y Smith, T. (2020). *The SAGE Handbook of Survey Methodology*. SAGE Publications Ltd. <https://www.amazon.es/SAGE-Handbook-Survey-Methodology/dp/144628266X>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Tabla 12: Matriz de consistencia**

**Título:** Clima institucional y satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

**Autora:** Maite Fanny Machare Gonzales

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023?</p> <p><b>Problema Específico 1:</b> ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023?</p> <p><b>Problema Específico 2:</b> ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023?</p> <p><b>Problema Específico 3:</b> ¿Qué relación existe entre la confianza y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1:</b> Determinar la relación existente entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b> Determinar la relación existente entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación existente entre la dimensión confianza y la satisfacción laboral docente.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023</p> <p><b>Hipótesis específica 1:</b> Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral docente.</p> <p><b>Hipótesis específica 2:</b> Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral docente.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación entre la confianza y la satisfacción laboral docente.</p>	<p><b>Variable 1: Clima institucional</b></p>				
			<p><b>Comunicación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluidez</li> <li>• Agilidad</li> <li>• Aceptación</li> <li>• Canales de comunicación</li> <li>• Utilidad</li> <li>• Transparencia</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>Escala de Likert Politémico Ordinal</p>	<p><b>Malo</b> 23 – 53</p> <p><b>Regular</b> 54 - 84</p> <p><b>Bueno</b> 85 - 115</p>
			<p><b>Motivación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Incentivo</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Comodidad</li> <li>• Trabajo enfocado en metas</li> </ul>	<p>7</p> <p>8-9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>	<p>Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	
			<p><b>Confianza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Compañerismo</li> </ul>	<p>13-14</p> <p>15-16</p>		
			<p><b>Participación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura participativa</li> <li>• Equipos de trabajo</li> <li>• Participación democrática</li> </ul>	<p>17-19</p> <p>19-20-21</p> <p>22-23</p>		
			<p><b>Variable 2: Satisfacción laboral docente</b></p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

**Problema Específico 4:** docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.  
 ¿Qué relación existe entre la participación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023?

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación existente entre la dimensión participación y la satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023.

**Hipótesis específica 4:** Existe relación entre la participación y la satisfacción laboral docente.

<b>Ambiente laboral</b>	• Satisfacción	1	Escala de Likert Politómico Ordinal	Ordinal <b>Bajo</b> 23 – 53
	• Trato laboral	2		
	• Condiciones laborales	3		
	• Horario de trabajo	4		
	• Trabajo asignado	5		
	• Desarrollo profesional	6		
	• Formación docente	7		
<b>Desarrollo laboral</b>	• Condiciones de desarrollo personal	8-9-10	Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<b>Alto</b> 85 - 115
	• Estándares de desempeño	11-12-13-14		
<b>Relaciones interpersonales</b>	• Ambiente de trabajo adecuado	15-16-17-18		
	• Ambiente asertivo de trabajo	19-20-21		
	• Reconocimiento al trabajo realizado	22-23		

## Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

**Tabla 13: Matriz de operacionalización de la variable Clima institucional**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Clima institucional	De acuerdo con Peláez y Merino (2020), el clima institucional se refiere a la atmósfera y la cultura que impregna una organización. Abarca los valores, normas, creencias y actitudes de los miembros de la organización y cómo se relacionan entre sí, su trabajo y sus clientes o consumidores.	Peláez y Merino (2020) indican que las dimensiones del clima institucional son las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	1. Fluidez	1	Escala tipo Likert	Ordinal	
				2. Agilidad	2			
				3. Aceptación	3			
				4. Canales de comunicación	4			
				5. Utilidad	5			
				6. Transparencia	6			
			Motivación	7. Reconocimiento	7		Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular
				8. Incentivo	8-9			
				9. Compromiso	10			
				10. Comodidad	11			
				11. Trabajo enfocado en metas	12			
			Confianza	12. Respeto	13-14		Bueno	
				13. Compañerismo	15-16			
			Participación	14. Cultura participativa	17-19		Bueno	
				15. Equipos de trabajo	19-20-21			
				16. Participación democrática	22-23			

**Tabla 14: Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral docente**

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Satisfacción laboral docente	Tohan et al. (2022) definieron la satisfacción laboral docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones.	En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral docente, Tohan et al. (2022) indican que son las siguientes: ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.	Ambiente laboral	1. Satisfacción	1	Escala tipo Likert	Ordinal	
				2. Trato laboral	2			
				3. Condiciones laborales	3			
				4. Horario de trabajo	4			
				5. Trabajo asignado	5			
				6. Desarrollo profesional	6			
				7. Formación docente	7			
			Desarrollo personal	8. Condiciones de desarrollo personal	8-9-10	Escala tipo Likert	Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo  Medio  Alto
				9. Estándares de desempeño	11-12-13-14			
				10. Ambiente de trabajo adecuado	15-16-17-18			
				11. Ambiente asertivo de trabajo	19-20-21			
				12. Reconocimiento al trabajo realizado	22-23			
Relaciones interpersonales					85 - 115			

### Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos

Tabla 15: Ficha técnica de instrumento de variable clima institucional

<b>Denominación:</b>	Cuestionario sobre percepción del clima institucional
<b>Autor:</b>	Adaptado de Ruiz. Lima, Perú
<b>Año:</b>	2021
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel del clima institucional en niveles específicos: Malo, regular, bueno
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	El cuestionario contiene 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Comunicación (1 al 6), motivación (7 al 12), confianza (13 al 16) y participación (17 al 23). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	20 minutos.
<b>Rango de Aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa del distrito de Breña
<b>Aspectos Normativos:</b>	Muestra: 80 docentes de una institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del clima institucional, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Malo, regular, bueno.

**Tabla 16: Ficha técnica de instrumento de variable satisfacción laboral docente**

<b>Denominación:</b>	<b>Cuestionario sobre percepción de la satisfacción laboral docente</b>
<b>Autor:</b>	Adaptado de Valderrama. Lima, Perú
<b>Año:</b>	2017
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel de la satisfacción laboral docente en niveles específicos: Bajo, medio, alto
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	El cuestionario contiene 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Ambiente laboral (1 al 7), desarrollo personal (8 al 14) y relaciones interpersonales (15 al 23). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si es nunca, 3, si la respuesta es a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	20 minutos.
<b>Rango de Aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa del distrito de Breña
<b>Aspectos Normativos:</b>	Muestra: 80 docentes de una institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de la satisfacción laboral, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, medio, alto.

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1: Clima institucional

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar el clima institucional de la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 Comunicación</b>						
1	La información que proporciona la institución (normas, reglamentos o directivas) es fluida y oportuna.					
2	Cuando la institución comunica los acuerdos tomados y las tareas a realizar, lo hace de manera clara y ágil.					
3	Las decisiones tomadas en la institución son consensuadas y aceptadas por toda la plana docente.					
4	Los canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.					
5	La información que transmite la institución al personal docente es relevante y útil ya que permite planificar adecuadamente las actividades curriculares.					
6	La institución es transparente al compartir información importante con la plana docente. Por ejemplo: el uso de los recursos materiales y financieros de la IE.					
<b>DIMENSIÓN 2 Motivación</b>						
7	La institución otorga reconocimiento a las prácticas pedagógicas innovadoras, originales y creativas que realizan los docentes.					
8	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.					
9	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.					
10	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.					
11	El ambiente laboral que ofrece la institución es agradable o armonioso.					
12	La institución motiva a realizar un trabajo enfocado en metas,					
<b>DIMENSIÓN 3 Confianza</b>						
13	Se puede expresar un punto de vista, pese a no estar de acuerdo con las ideas de los demás en la institución.					
14	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.					
15	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.					
16	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.					
<b>DIMENSIÓN 4 Participación</b>						
17	Se fomenta la participación en las actividades programadas en la institución educativa.					
18	La institución posee un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.					
19	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.					
20	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.					
21	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.					
22	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.					
23	Existe un ambiente democrático en la institución.					

## Variable 2: Satisfacción laboral docente

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar el clima institucional de la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 Ambiente laboral</b>						
1	Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral que percibo.					
2	Estoy conforme con el trato laboral que ofrece la institución educativa.					
3	La información que me brinda la institución educativa con relación a mis condiciones laborales es satisfactoria.					
4	Me siento satisfecho con el horario de trabajo que establece la institución educativa.					
5	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que se me asigna dentro de la institución.					
6	Estoy contento con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.					
7	Me siento satisfecho con el programa interno de formación docente.					
<b>DIMENSIÓN 2 Desarrollo personal</b>						
8	Estoy satisfecho con la libertad que se me otorga para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.					
9	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.					
10	Me agrada la forma como la institución fomenta la participación de los docentes en las comisiones de trabajo.					
11	Estoy satisfecho con mi grado de participación en la toma de decisiones en la institución.					
12	Me siento contento con la forma en que toman en cuenta mis opiniones los directivos de la institución.					
13	Estoy satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.					
14	Me siento contento con los resultados que logro con mi labor.					
<b>DIMENSIÓN 3 Relaciones interpersonales</b>						
15	Estoy satisfecho con las relaciones que mantengo con mis compañeros durante el ejercicio de mis funciones laborales.					
16	Me siento contento con el trato cordial que existe entre todos los docentes de la institución					
17	Me encuentro a gusto con el ambiente de confraternidad que promueve la institución entre todos los docentes.					
18	Me encuentro satisfecho con el ambiente de trabajo ya que me permite desempeñar bien mis funciones.					
19	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que se desarrolla en las comisiones de trabajo.					
20	Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los directivos de la institución.					
21	Estoy satisfecho con la manera en la cual los directivos comunican asertivamente mis debilidades con el fin de superarlas.					
22	Estoy satisfecho con el acompañamiento y monitoreo que realizan los directivos de la institución.					
23	Estoy satisfecho con la forma en la que los directivos de la institución valoran mi trabajo.					

## Anexo 5: Formulario de Google para aplicación de los instrumentos



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sección 1 de 2

### TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Maestría en Administración de la Educación

Título: Clima institucional y satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023

#### CUESTIONARIO 1: CLIMA INSTITUCIONAL

**Instrucción:**

Estimado/a docente, este instrumento le permitirá **autoevaluar el clima institucional de la IE**. Lea atentamente y elija la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

*Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)*

Se le agradece de antemano su participación.

#### DIMENSIÓN 1. Comunicación \*

	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. La informaci...	<input type="radio"/>				
2. Cuando la in...	<input type="radio"/>				
3. Las decision...	<input type="radio"/>				

#### Pregunta \*

	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4. Los canales ...	<input type="radio"/>				
5. La informaci...	<input type="radio"/>				
6. La institució...	<input type="radio"/>				

## Anexo 6: Cálculo del tamaño de la muestra

### Calculadora de muestra

Nivel de confianza: [?](#)  95%  99%

Margen de Error: [?](#)

Población: [?](#)

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

## Anexo 7: Matriz de evaluación por juicio de expertos

### Experto 1

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	SOLEDAD MENDOZA ESPINOZA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente
<b>Autor:</b>	Valderrama (2017)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: ambiente laboral (1-7), desarrollo personal (8-14), y relaciones interpersonales (15-23).

#### 4. Soporte teórico

Tohan et al. (2022) definieron la satisfacción laboral docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones. Operacionalmente, las dimensiones de la satisfacción laboral docente son: ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral docente	Ambiente laboral	Alameeri et al. (2021) señalan que se refiere a las condiciones y circunstancias que existen en un lugar de trabajo.
	Desarrollo personal	De acuerdo con Fletcher (2016), el desarrollo personal se refiere al proceso de mejorar el conocimiento, las habilidades y las capacidades de un empleado para mejorar su desempeño y perspectivas de carrera.
	Relaciones interpersonales	Szostek (2019) señala que las relaciones interpersonales en el trabajo se refieren a las conexiones e interacciones sociales que existen entre compañeros de trabajo, supervisores y otras personas dentro de un lugar de trabajo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la satisfacción laboral docente elaborado por Valderrama en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** comunicación, motivación, confianza y participación.

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	La información que proporciona la institución (normas, reglamentos o directivas) es fluida y oportuna.	4	4	4	
Agilidad	Cuando la institución comunica los acuerdos tomados y las tareas a realizar, lo hace de manera clara y ágil.	4	4	4	
Aceptación	Las decisiones tomadas en la institución son consensuadas y aceptadas por toda la plana docente.	4	4	4	
Canales de comunicación	Los canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	4	4	4	
Utilidad	La información que transmite la institución al personal docente es relevante y útil ya que permite planificar adecuadamente las actividades curriculares.	4	4	4	
Transparencia	La institución es transparente al compartir información importante con la plana docente. Por ejemplo: el uso de los recursos materiales y financieros de la IE.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	La institución otorga reconocimiento a las prácticas pedagógicas innovadoras, originales y creativas que realizan los docentes.	4	4	4	

Incentivo	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
Incentivo	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	4	4	4	
Compromiso	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	4	4	4	
Comodidad	El ambiente laboral que ofrece la institución es agradable y armonioso.	4	4	4	
Trabajo enfocado en metas	La institución motiva a realizar un trabajo enfocado en metas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la confianza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se puede expresar un punto de vista, pese a no estar de acuerdo con las ideas de los demás en la institución.	4	4	4	
Respeto	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	4	4	4	
Compañerismo	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	4	4	4	
Compañerismo	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la participación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura participativa	Se fomenta la participación en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	
Cultura participativa	La institución posee un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	4	4	4	
Participación democrática	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	4	4	4	
Participación democrática	Existe un ambiente democrático en la institución.	4	4	4	




---

Firma del evaluador

DNI 09495698

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	SOLEDAD MENDOZA ESPINOZA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente
<b>Autor:</b>	Valderrama (2017)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: ambiente laboral (1-7), desarrollo personal (8-14), y relaciones interpersonales (15-23).

### 4. Soporte teórico

Tohan et al. (2022) definieron la satisfacción laboral docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones. Operacionalmente, las dimensiones de la satisfacción laboral docente son: ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral docente	Ambiente laboral	Alameeri et al. (2021) señalan que se refiere a las condiciones y circunstancias que existen en un lugar de trabajo.
	Desarrollo personal	De acuerdo con Fletcher (2016), el desarrollo personal se refiere al proceso de mejorar el conocimiento, las habilidades y las capacidades de un empleado para mejorar su desempeño y perspectivas de carrera.
	Relaciones interpersonales	Szostek (2019) señala que las relaciones interpersonales en el trabajo se refieren a las conexiones e interacciones sociales que existen entre compañeros de trabajo, supervisores y otras personas dentro de un lugar de trabajo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la satisfacción laboral docente elaborado por Valderrama en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

- **Primera dimensión:** Ambiente laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del ambiente laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral que percibo.	4	4	4	
Trato laboral	Estoy conforme con el trato laboral que ofrece la institución educativa.	4	4	4	
Condiciones laborales	La información que me brinda la institución educativa con relación a mis condiciones laborales es satisfactoria.	4	4	4	
Horario de trabajo	Me siento satisfecho con el horario de trabajo que establece la institución educativa.	4	4	4	
Trabajo asignado	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que se me asigna dentro de la institución.	4	4	4	
Desarrollo profesional	Estoy contento con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Formación docente	Me siento satisfecho con el programa interno de formación docente.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de desarrollo personal	Estoy satisfecho con la libertad que se me otorga para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.	4	4	4	

Condiciones de desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones de desarrollo personal	Me agrada la forma como la institución fomenta la participación de los docentes en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con mi grado de participación en la toma de decisiones en la institución.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con la forma en que los directivos de la institución toman en cuenta mis opiniones.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con los resultados que logro con mi labor.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de las relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo adecuado	Estoy satisfecho con las relaciones que mantengo con mis compañeros durante el ejercicio de mis funciones laborales.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me siento contento con el trato cordial que existe entre todos los docentes de la institución	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro a gusto con el ambiente de confraternidad que promueve la institución entre todos los docentes.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro satisfecho con el ambiente de trabajo ya que me permite desempeñar bien mis funciones.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que se desarrolla en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los directivos de la institución.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con la manera en la cual los directivos comunican asertivamente mis debilidades con el fin de superarlas.	4	4	4	

Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con el acompañamiento y monitoreo que realizan los directivos de la institución.	4	4	4	
Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con la forma en la que los directivos de la institución valoran mi trabajo.	4	4	4	



---

Firma del evaluador

DNI 09495698

## Experto 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre percepción del clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	JOSUE NINA CUCHILLO	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Coordinador de Unidad de Investigación Docente Universitario	
Institución donde labora:	Project Management Institute (PMI) Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre percepción del clima institucional
Autor:	Ruiz (2021)
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de Breña.
Significación:	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones: comunicación (1-6), motivación (7-12), confianza (13-16) y participación (17-23)

#### 4. Soporte teórico

De acuerdo con Peláez y Merino (2020), el clima institucional se refiere a la atmósfera y la cultura que impregna un organización. Abarca los valores, normas, creencias y actitudes de los miembros de la organización y cómo se relacionan entre sí, su trabajo y sus clientes o consumidores. Operacionalmente, las dimensiones del clima institucional son las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Comunicación	Sivakumar (2021) señala que es el intercambio de información, ideas y retroalimentación entre individuos o grupos dentro de una organización para lograr un objetivo común.
	Motivación	Para Werdhastutie et al. (2020) la motivación en el trabajo se refiere a los factores internos o externos que impulsan a un individuo a iniciar y mantener un esfuerzo para lograr sus objetivos relacionados con el trabajo. Estos factores pueden ser intrínsecos, como la satisfacción personal o la sensación de logro, o extrínsecos, como las recompensas o el reconocimiento de los demás.
	Confianza	De acuerdo con Pranitasari (2020), la confianza en el trabajo se refiere a la creencia que tienen los individuos en la confiabilidad, competencia y comportamiento ético de sus colegas, supervisores y la organización en su conjunto.
	Participación	De acuerdo con Knight et al. (2019), la participación en el trabajo se refiere a la participación de los empleados en los procesos de toma de decisiones y otras actividades relacionadas con su trabajo. Implica empoderar a los empleados para que contribuyan con sus conocimientos, habilidades e ideas a mejorar los procesos de trabajo, resolver problemas y tomar decisiones informadas.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre percepción del clima institucional elaborado por Ruiz en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** comunicación, motivación, confianza y participación.

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	La información que proporciona la institución (normas, reglamentos o directivas) es fluida y oportuna.	4	4	4	
Agilidad	Cuando la institución comunica los acuerdos tomados y las tareas a realizar, lo hace de manera clara y ágil.	4	4	4	
Aceptación	Las decisiones tomadas en la institución son consensuadas y aceptadas por toda la plana docente.	3	4	4	
Canales de comunicación	Los canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	4	4	4	
Utilidad	La información que transmite la institución al personal docente es relevante y útil ya que permite planificar adecuadamente las actividades curriculares.	4	4	4	
Transparencia	La institución es transparente al compartir información importante con la plana docente. Por ejemplo: el uso de los recursos materiales y financieros de la IE.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	La institución otorga reconocimiento a las prácticas pedagógicas innovadoras, originales y creativas que realizan los docentes.	4	4	4	

Incentivo	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
Incentivo	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	4	4	4	
Compromiso	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	4	4	4	
Comodidad	El ambiente laboral que ofrece la institución es agradable o armonioso.	4	4	4	
Trabajo enfocado en metas	La institución motiva a realizar un trabajo enfocado en metas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la confianza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se puede expresar un punto de vista, pese a no estar de acuerdo con las ideas de los demás en la institución.	4	4	4	
Respeto	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	4	4	4	
Compañerismo	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	4	4	4	
Compañerismo	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la participación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura participativa	Se fomenta la participación en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	
Cultura participativa	La institución posee un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	4	3	4	
Equipos de trabajo	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	4	4	4	
Participación democrática	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	4	4	4	
Participación democrática	Existe un ambiente democrático en la institución.	4	4	4	

  
 -----  
 Mg. Josue Nina Cuchillo  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Especialista en Asesoría de Trabajos  
 de Investigación ( Tesis )

Firma del evaluador

DNI 42237584

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	JOSUE NINA CUCHILLO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Coordinador de Unidad de Investigación Docente Universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Project Management Institute (PMI) Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente
<b>Autor:</b>	Valderrama (2017)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: ambiente laboral (1-7), desarrollo personal (8-14), y relaciones interpersonales (15-23).

### 4. Soporte teórico

Tohan et al. (2022) definieron la satisfacción laboral docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones. Operacionalmente, las dimensiones de la satisfacción laboral docente son: ambiente laboral, desarrollo personal, relaciones interpersonales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral docente	Ambiente laboral	Alameeri et al. (2021) señalan que se refiere a las condiciones y circunstancias que existen en un lugar de trabajo.
	Desarrollo personal	De acuerdo con Fletcher (2016), el desarrollo personal se refiere al proceso de mejorar el conocimiento, las habilidades y las capacidades de un empleado para mejorar su desempeño y perspectivas de carrera.
	Relaciones interpersonales	Szostek (2019) señala que las relaciones interpersonales en el trabajo se refieren a las conexiones e interacciones sociales que existen entre compañeros de trabajo, supervisores y otras personas dentro de un lugar de trabajo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la satisfacción laboral docente elaborado por Valderrama en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

- **Primera dimensión:** Ambiente laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del ambiente laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral que percibo.	4	4	4	
Trato laboral	Estoy conforme con el trato laboral que ofrece la institución educativa.	4	4	4	
Condiciones laborales	La información que me brinda la institución educativa con relación a mis condiciones laborales es satisfactoria.	4	4	4	
Horario de trabajo	Me siento satisfecho con el horario de trabajo que establece la institución educativa.	4	4	4	
Trabajo asignado	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que se me asigna dentro de la institución.	4	4	4	
Desarrollo profesional	Estoy contento con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Formación docente	Me siento satisfecho con el programa interno de formación docente.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de desarrollo personal	Estoy satisfecho con la libertad que se me otorga para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.	4	4	4	

Condiciones de desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones de desarrollo personal	Me agrada la forma como la institución fomenta la participación de los docentes en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con mi grado de participación en la toma de decisiones en la institución.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con la forma en que toman en cuenta mis opiniones los directivos de la institución.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con los resultados que logro con mi labor.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de las relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo adecuado	Estoy satisfecho con las relaciones que mantengo con mis compañeros durante el ejercicio de mis funciones laborales.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me siento contento con el trato cordial que existe entre todos los docentes de la institución	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro a gusto con el ambiente de confraternidad que promueve la institución entre todos los docentes.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro satisfecho con el ambiente de trabajo ya que me permite desempeñar bien mis funciones.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que se desarrolla en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los directivos de la institución.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con la manera en la cual los directivos comunican asertivamente mis debilidades con el fin de superarlas.	4	4	4	

Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con el acompañamiento y monitoreo que realizan los directivos de la institución.	4	4	4	
Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con la forma en la que los directivos de la institución valoran mi trabajo.	4	4	4	



Mg. Josue Nina Cuchillo  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Especialista en Asesoría de Trabajo  
 de Investigación (Tesis)

Firma del evaluador

DNI 42237584

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkas et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Laakkonen, 1995, citados en Hyrkas et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10665/44817/1/S2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Experto 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre percepción del clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ENOC EUSEBIO NINA CUCHILLO
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre percepción del clima institucional
Autor:	Ruiz (2021)
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de Breña.
Significación:	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 4 dimensiones: comunicación (1-6), motivación (7-12), confianza (13-16) y participación (17-23)

#### 4. Soporte teórico

De acuerdo con Peláez y Merino (2020), el clima institucional se refiere a la atmósfera y la cultura que impregna una organización. Abarca los valores, normas, creencias y actitudes de los miembros de la organización y cómo se relacionan entre sí, su trabajo y sus clientes o consumidores. Operacionalmente, las dimensiones del clima institucional son las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Comunicación	Sivakumar (2021) señala que es el intercambio de información, ideas y retroalimentación entre individuos o grupos dentro de una organización para lograr un objetivo común.
	Motivación	Para Werdhiastutie et al. (2020) la motivación en el trabajo se refiere a los factores internos o externos que impulsan a un individuo a iniciar y mantener un esfuerzo para lograr sus objetivos relacionados con el trabajo. Estos factores pueden ser intrínsecos, como la satisfacción personal o la sensación de logro, o extrínsecos, como las recompensas o el reconocimiento de los demás.
	Confianza	De acuerdo con Pranitasari (2020), la confianza en el trabajo se refiere a la creencia que tienen los individuos en la confiabilidad, competencia y comportamiento ético de sus colegas, supervisores y la organización en su conjunto.
	Participación	De acuerdo con Knight et al. (2019), la participación en el trabajo se refiere a la participación de los empleados en los procesos de toma de decisiones y otras actividades relacionadas con su trabajo. Implica empoderar a los empleados para que contribuyan con sus conocimientos, habilidades e ideas a mejorar los procesos de trabajo, resolver problemas y tomar decisiones informadas.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre percepción del clima institucional elaborado por Ruiz en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** comunicación, motivación, confianza y participación.

- **Primera dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez	La información que proporciona la institución (normas, reglamentos o directivas) es fluida y oportuna.	4	4	4	
Agilidad	Cuando la institución comunica los acuerdos tomados y las tareas a realizar, lo hace de manera clara y ágil.	3	4	4	<i>Los acuerdos tomados y las tareas a realizar son comunicados de manera clara y ágil.</i>
Aceptación	Las decisiones tomadas en la institución son consensuadas y aceptadas por toda la plana docente.	4	4	4	
Canales de comunicación	Los canales de comunicación (correos electrónicos, redes sociales, WhatsApp) que ofrece la institución son convenientes.	4	4	4	
Utilidad	La información que transmite la institución al personal docente es relevante y útil ya que permite planificar adecuadamente las actividades curriculares.	4	4	4	
Transparencia	La institución es transparente al compartir información importante con la plana docente. Por ejemplo: el uso de los recursos materiales y financieros de la IE.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	La institución otorga reconocimiento a las prácticas pedagógicas innovadoras, originales y creativas que realizan los docentes.	4	4	4	

Incentivo	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	4	4	4	
Incentivo	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	4	4	4	
Compromiso	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	4	4	4	
Comodidad	El ambiente laboral que ofrece la institución es agradable o armonioso.	4	4	4	
Trabajo enfocado en metas	La institución motiva a realizar un trabajo enfocado en metas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la confianza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se puede expresar un punto de vista, pese a no estar de acuerdo con las ideas de los demás en la institución.	3	4	4	<i>Se puede expresar un punto de vista diferente, pese a no estar de acuerdo con las ideas de los demás en la institución.</i>
Respeto	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	4	4	4	
Compañerismo	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	4	4	4	
Compañerismo	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la participación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Cultura participativa	Se fomenta la participación en las actividades programadas en la institución educativa.	4	4	4	
Cultura participativa	La institución posee un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	4	4	4	
Equipos de trabajo	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	3	4	4	<i>La institución propicia que los docentes a conformen grupos de trabajo.</i>
Equipos de trabajo	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	4	4	4	
Participación democrática	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	4	4	4	
Participación democrática	Existe un ambiente democrático en la institución.	4	4	4	

  
 -----  
 Mg. Enoc Eusebio Nina Cuchillo  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma del evaluador

DNI 43513309

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	ENOC EUSEBIO NINA CUCHILLO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente
<b>Autor:</b>	Valderrama (2017)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa del distrito de Breña.
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: ambiente laboral (1-7), desarrollo personal (8-14), y relaciones interpersonales (15-23).

### 4. Soporte teórico

Tohan et al. (2022) definieron la satisfacción laboral docente como un estado emocional positivo que surge cuando los profesores perciben que su trabajo satisface sus necesidades psicológicas y cumple sus metas y aspiraciones. Operacionalmente, las dimensiones de la satisfacción laboral docente son: ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral docente	Ambiente laboral	Alameeri et al. (2021) señalan que se refiere a las condiciones y circunstancias que existen en un lugar de trabajo.
	Desarrollo personal	De acuerdo con Fletcher (2016), el desarrollo personal se refiere al proceso de mejorar el conocimiento, las habilidades y las capacidades de un empleado para mejorar su desempeño y perspectivas de carrera.
	Relaciones interpersonales	Szostek (2019) señala que las relaciones interpersonales en el trabajo se refieren a las conexiones e interacciones sociales que existen entre compañeros de trabajo, supervisores y otras personas dentro de un lugar de trabajo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la satisfacción laboral docente elaborado por Valderrama en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** ambiente laboral, desarrollo personal, y relaciones interpersonales.

- **Primera dimensión:** Ambiente laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del ambiente laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral que percibo.	4	4	4	
Trato laboral	Estoy conforme con el trato laboral que ofrece la institución educativa.	4	4	4	
Condiciones laborales	La información que me brinda la institución educativa con relación a mis condiciones laborales es satisfactoria.	4	4	4	
Horario de trabajo	Me siento satisfecho con el horario de trabajo que establece la institución educativa.	4	4	4	
Trabajo asignado	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que se me asigna dentro de la institución.	3	4	4	<i>Estoy conforme con la cantidad de trabajo que se me asigna en las actividades que realizo.</i>
Desarrollo profesional	Estoy contento con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Formación docente	Me siento satisfecho con el programa interno de formación docente.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de desarrollo personal	Estoy satisfecho con la libertad que se me otorga para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.	4	4	4	

Condiciones de desarrollo personal	Me satisface la autonomía que tengo para la realización de mi trabajo.	4	4	4	
Condiciones de desarrollo personal	Me agrada la forma como la institución fomenta la participación de los docentes en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con mi grado de participación en la toma de decisiones en la institución.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con la forma en que toman en cuenta mis opiniones los directivos de la institución.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Estoy satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.	4	4	4	
Estándares de desempeño	Me siento contento con los resultados que logro con mi labor.	3	4	4	<i>Me siento contento con los resultados que logro con mi labor en la institución.</i>

- **Tercera dimensión:** Relaciones interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de las relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo adecuado	Estoy satisfecho con las relaciones que mantengo con mis compañeros durante el ejercicio de mis funciones laborales.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me siento contento con el trato cordial que existe entre todos los docentes de la institución	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro a gusto con el ambiente de confraternidad que promueve la institución entre todos los docentes.	4	4	4	
Ambiente de trabajo adecuado	Me encuentro satisfecho con el ambiente de trabajo ya que me permite desempeñar bien mis funciones.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que se desarrolla en las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los directivos de la institución.	4	4	4	
Ambiente asertivo de trabajo	Estoy satisfecho con la manera en la cual los directivos comunican asertivamente mis debilidades con el fin de superarlas.	4	4	4	

Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con el acompañamiento y monitoreo que realizan los directivos de la institución.	4	4	4	
Reconocimiento al trabajo realizado	Estoy satisfecho con la forma en la que los directivos de la institución valoran mi trabajo.	4	4	4	



Mg. Eusebio Nina Cuchillo  
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

---

Firma del evaluador

DNI 43513309

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 9: Fórmulas de Confiabilidad

V 1: CLIMA INSTITUCIONAL																								
MUESTRA	Comunicación						Motivación						Confianza				Participación						SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23
sujeto 1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	94
sujeto 2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	72
sujeto 3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	65
sujeto 4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	98
sujeto 5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	108
sujeto 6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	111
sujeto 7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	96
sujeto 8	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
sujeto 9	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
sujeto 10	5	4	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	100
VARIANZA	1	0.6	0.6	1	1	1	1	2	1.8	0.8	1.4	0.6	0.4	0.6	0	0.6	1.4	0.4	0.5	0.4	0.5	1.2	0.6	1
STORIA DE VARI	18.27																							
DE LA SUMA DE	187.41																							

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario: **1**  
 $k$ : Número de ítems del cuestionario: 23  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems: 18  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento: 187

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

V 2: SATISFACCIÓN LABORAL																									
MUESTRA	Ambiente laboral							Desarrollo personal							Relaciones interpersonales										SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
sujeto 1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	100	
sujeto 2	2	2	3	5	3	3	1	1	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	55	
sujeto 3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
sujeto 4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	92		
sujeto 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	114	
sujeto 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
sujeto 7	4	4	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	85	
sujeto 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
sujeto 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
sujeto 10	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	
VARIANZA	0.9	0.96	0.9	0.6	0.69	1.36	1.36	1.4	1.4	0.89	0.89	1.61	1	0.56	0.69	1.09	0.89	0.49	0.6	1.49	1.4	0.8	0.89		
SUMATORIA	22.84																								
VARIANZA DE	331.56																								

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario: **1**  
 $k$ : Número de ítems del instrumento: 23  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de la varianza de los ítems: 22.8  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento: 332

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

## Anexo 10: Estadísticas de fiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	23

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	88,40	187,600	,885	,938
P2	88,50	189,167	,850	,939
P3	88,50	190,944	,765	,940
P4	88,70	206,900	,028	,948
P5	88,90	193,433	,478	,943
P6	88,90	190,544	,583	,942
P7	89,40	182,044	,676	,941
P8	89,00	182,889	,608	,943
P9	88,70	184,678	,885	,938
P10	88,70	179,567	,811	,938
P11	88,50	189,833	,818	,939
P12	88,70	192,233	,841	,939
P13	88,50	189,833	,818	,939
P14	88,60	188,933	,925	,938
P15	88,50	187,833	,915	,938
P16	88,50	182,722	,722	,940
P17	88,30	192,900	,764	,940
P18	88,60	196,933	,519	,943
P19	88,50	197,389	,588	,942
P20	88,20	197,067	,537	,942
P21	88,90	193,878	,413	,945
P22	88,90	204,767	,126	,947
P23	89,00	191,111	,546	,942

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	23

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_1	87,70	332,456	,964	,971
P_2	87,60	332,489	,925	,971
P_3	87,90	340,767	,726	,973
P_4	87,80	361,956	,186	,976
P_5	87,90	345,211	,689	,973
P_6	88,00	331,778	,784	,972
P_7	88,00	326,444	,910	,971
P_8	87,80	329,511	,824	,972
P_9	87,80	329,511	,824	,972
P_10	87,70	337,122	,829	,972
P_11	87,90	342,544	,676	,973
P_12	88,10	326,989	,819	,972
P_13	87,80	340,844	,679	,973
P_14	87,60	348,489	,655	,973
P_15	87,70	344,011	,727	,973
P_16	87,90	341,433	,633	,973
P_17	87,90	339,433	,764	,972
P_18	87,70	342,011	,947	,972
P_19	87,80	343,956	,785	,972
P_20	87,70	324,900	,902	,971
P_21	87,80	326,622	,892	,971
P_22	87,80	339,067	,819	,972
P_23	87,70	334,233	,912	,971

### Anexo 11: Base de datos de investigación

N°	V 1: CLIMA INSTITUCIONAL																								V1			
	Comunicación						D1	Motivación						D2	Confianza				D3	Participación							D4	
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16		17	18	19	20	21		22		23
E1	3	4	3	4	5	2	21	3	3	3	5	2	3	19	4	3	3	3	13	4	3	3	2	3	3	3	21	74
E2	2	3	4	3	4	1	17	3	4	4	3	2	4	20	4	3	4	3	14	3	3	1	5	4	3	4	23	74
E3	2	3	2	3	4	2	16	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	13	3	3	3	2	4	3	3	21	69
E4	2	3	1	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	10	3	2	4	1	3	1	1	15	56
E5	1	4	4	2	2	1	14	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	4	14	3	2	3	4	4	3	3	22	72
E6	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	15	2	3	3	3	4	4	4	23	75
E7	3	3	3	5	3	2	19	4	5	1	3	4	3	20	3	4	4	4	15	3	4	3	3	3	4	4	24	78
E8	3	3	4	3	1	2	16	4	3	3	3	1	4	18	4	4	2	3	13	2	4	3	2	4	4	2	21	68
E9	1	2	1	1	2	1	8	1	3	1	1	1	3	10	1	1	1	1	4	1	1	3	1	2	1	1	10	32
E10	1	2	3	3	2	1	12	1	2	3	1	3	1	11	3	2	3	2	10	2	2	3	2	3	2	3	17	50
E11	3	3	5	4	3	5	23	2	2	2	3	3	4	16	5	4	3	4	16	4	3	4	4	3	4	4	26	81
E12	3	3	2	3	3	2	16	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	1	1	14	41
E13	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	4	26	84
E14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	5	28	93
E15	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	3	4	3	3	13	4	3	3	3	2	3	3	21	67
E16	4	5	4	5	4	5	27	3	3	3	3	4	4	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	34	101
E17	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	3	3	26	86
E18	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	10	3	3	3	3	3	3	3	21	69
E19	2	3	2	1	2	2	12	3	3	2	1	2	3	14	3	3	2	2	10	2	3	2	1	2	2	2	14	50
E20	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	2	3	2	9	2	3	3	2	2	2	1	15	52



E43	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	2	1	13	2	3	3	1	9	2	2	3	1	1	3	3	15	54
E44	5	4	5	2	2	3	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	4	4	30	100
E45	3	2	2	1	4	1	13	1	3	3	3	2	1	13	1	3	1	2	7	4	3	3	3	4	3	1	21	54
E46	2	3	3	3	3	3	17	1	3	3	3	3	3	16	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	3	2	20	62
E47	2	3	3	4	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	1	3	3	3	10	1	3	3	4	3	3	4	21	66
E48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	115
E49	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	109
E50	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	112
E51	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	34	114
E52	3	4	4	4	3	2	20	1	3	5	5	4	4	22	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	5	5	34	95
E53	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	110
E54	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	5	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	111
E55	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	3	2	19	63
E56	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	4	1	19	64
E57	3	4	4	4	5	4	24	3	5	5	3	4	4	24	5	3	3	4	15	3	5	4	5	3	3	3	26	89
E58	5	3	4	3	3	5	23	3	5	5	4	3	4	24	3	5	4	5	17	5	4	4	5	3	3	5	29	93
E59	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	3	3	3	3	5	5	5	27	102
E60	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34	113
E61	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	3	4	26	85
E62	2	3	2	3	4	3	17	3	3	3	2	2	3	16	2	3	2	2	9	3	3	3	3	2	3	3	20	62
E63	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	2	9	3	2	3	3	2	2	3	18	59
E64	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	1	3	18	60
E65	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	4	4	4	3	1	3	3	22	68
E66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	114
E67	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	2	1	9	29

E68	3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	2	10	2	2	3	3	2	2	3	17	58
E69	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	3	10	3	2	3	3	2	2	3	18	58
E70	2	2	3	2	1	2	12	3	2	1	3	2	3	14	2	2	3	2	9	1	2	3	2	1	3	2	14	49
E71	2	2	3	2	1	2	12	3	2	1	3	2	1	12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	47
E72	2	1	3	2	1	2	11	3	2	1	3	2	3	14	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	3	1	15	49
E73	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	3	2	1	11	2	2	3	1	8	2	2	2	2	2	2	2	14	46
E74	2	2	3	2	1	2	12	3	2	1	2	2	2	12	1	2	3	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	46
E75	1	1	3	2	1	2	10	2	2	1	3	2	1	11	2	2	3	1	8	3	2	2	3	1	2	1	14	43
E76	2	2	3	2	2	2	13	3	2	1	1	2	1	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	13	44
E77	2	1	3	2	1	2	11	2	2	1	3	2	2	12	2	2	3	2	9	2	1	3	2	2	2	1	13	45
E78	2	2	3	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	11	1	2	1	2	6	3	2	2	2	3	2	2	16	45
E79	2	2	3	2	1	2	12	3	2	1	3	2	1	12	2	2	3	2	9	2	1	2	1	2	2	3	13	46
E80	3	3	3	1	1	1	12	3	1	1	3	2	1	11	2	2	3	2	9	1	1	1	1	2	1	4	11	43



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P_1	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

N°	V 2: SATISFACCIÓN LABORAL																							V2			
	Ambiente laboral							D1	Desarrollo personal							D2	Relaciones interpersonales								D3		
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21			22	23
E1	4	4	4	4	2	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	23	3	2	2	3	3	3	4	3	4	27	74
E2	4	3	3	5	3	4	4	26	3	4	2	3	3	3	4	22	4	3	3	3	3	4	2	3	2	27	75
E3	3	4	5	5	3	4	3	27	2	3	3	4	3	3	2	20	4	3	3	3	2	3	3	4	3	28	75
E4	3	2	2	2	3	2	2	16	2	2	2	3	4	4	2	19	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	55
E5	4	3	2	3	3	4	1	20	4	2	4	4	4	4	3	25	3	3	4	5	4	2	4	4	4	33	78
E6	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	3	4	3	3	4	24	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30	80
E7	2	3	2	4	3	3	2	19	3	3	3	3	4	4	4	24	5	5	5	5	3	3	3	3	3	35	78
E8	4	2	2	2	2	2	2	16	4	2	5	1	3	4	2	21	2	4	3	4	4	2	3	4	5	31	68
E9	4	3	3	3	4	3	1	21	3	2	2	2	4	4	2	19	3	3	5	5	3	2	2	2	2	27	67
E10	2	1	2	3	2	4	1	15	3	2	3	2	3	1	1	15	5	1	2	2	3	2	3	2	3	23	53
E11	4	4	3	4	4	3	1	23	3	4	3	3	3	3	5	24	5	5	5	3	4	4	3	3	3	35	82
E12	2	2	1	1	1	1	2	10	3	3	1	1	2	3	3	16	2	3	1	3	1	1	1	3	1	16	42
E13	4	4	2	4	4	2	4	24	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	3	5	4	4	35	85
E14	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	90
E15	3	3	3	2	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	4	24	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	71
E16	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	108
E17	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	91
E18	3	3	3	2	3	2	2	18	3	4	3	3	3	3	5	24	5	3	3	4	3	3	3	4	3	31	73
E19	2	2	3	2	2	2	1	14	2	2	3	2	2	2	1	14	3	2	3	2	2	2	1	2	3	20	48
E20	2	2	3	3	2	2	2	16	3	2	3	3	2	2	2	17	3	2	3	3	2	2	2	3	1	21	54



E43	1	2	2	2	1	3	3	14	3	3	2	2	3	1	2	16	3	4	3	3	3	1	1	2	1	21	51
E44	5	5	4	4	3	4	4	29	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	106
E45	2	3	4	3	3	3	1	19	3	2	1	2	3	2	2	15	2	3	3	3	4	3	3	3	2	26	60
E46	2	3	2	3	3	3	2	18	2	2	2	2	4	2	1	15	2	3	3	2	2	3	3	3	2	23	56
E47	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	4	2	3	2	2	18	3	3	3	3	4	3	3	3	1	26	63
E48	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	115
E49	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	114
E50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	114
E51	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	115
E52	3	5	4	5	4	5	4	30	5	5	4	4	4	5	5	32	4	3	3	4	4	4	4	5	5	36	98
E53	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	114
E54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	115
E55	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	2	1	2	4	3	23	63
E56	1	5	3	2	5	5	2	23	3	3	2	2	3	2	3	18	3	2	3	4	3	3	3	2	1	24	65
E57	5	2	3	5	5	3	4	27	3	5	5	3	4	4	4	28	3	5	5	2	4	5	1	5	4	34	89
E58	4	5	4	4	5	4	2	28	4	5	3	3	4	4	5	28	3	3	5	5	5	5	4	3	4	37	93
E59	5	3	5	5	5	3	5	31	4	3	5	5	5	3	5	30	5	5	3	5	5	5	5	3	5	41	102
E60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	115
E61	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	3	3	3	4	24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	85
E62	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	3	3	2	3	2	24	64
E63	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	2	2	3	2	2	3	1	20	61
E64	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	3	2	2	3	3	19	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	61
E65	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	72
E66	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	113
E67	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	1	1	9	2	1	1	1	2	1	1	1	1	11	28

E68	2	3	3	3	2	2	3	<b>18</b>	3	3	2	3	4	3	3	<b>21</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>26</b>	<b>65</b>	
E69	2	3	3	3	3	2	3	<b>19</b>	2	3	3	3	2	3	4	<b>20</b>	2	3	3	3	2	3	4	3	3	<b>26</b>	<b>65</b>
E70	2	1	1	2	3	1	3	<b>13</b>	1	2	1	2	3	2	2	<b>13</b>	2	2	3	2	3	2	3	1	3	<b>21</b>	<b>47</b>
E71	2	2	1	2	3	2	3	<b>15</b>	2	2	1	2	2	3	2	<b>14</b>	2	2	1	2	2	2	3	2	3	<b>19</b>	<b>48</b>
E72	2	1	3	2	3	1	2	<b>14</b>	2	1	3	2	3	3	3	<b>17</b>	3	1	3	2	3	1	3	1	2	<b>19</b>	<b>50</b>
E73	2	2	1	2	3	2	3	<b>15</b>	2	2	1	2	3	3	2	<b>15</b>	2	2	3	2	3	2	3	2	3	<b>22</b>	<b>52</b>
E74	2	2	1	2	3	1	3	<b>14</b>	2	2	1	2	3	1	3	<b>14</b>	2	2	1	2	3	2	3	1	3	<b>19</b>	<b>47</b>
E75	2	1	2	2	3	2	3	<b>15</b>	2	1	2	2	3	3	4	<b>17</b>	3	1	2	2	3	2	3	2	3	<b>21</b>	<b>53</b>
E76	2	3	1	2	3	1	3	<b>15</b>	2	3	1	2	3	3	3	<b>17</b>	2	3	1	2	3	1	3	1	2	<b>18</b>	<b>50</b>
E77	2	2	1	2	3	1	3	<b>14</b>	2	2	1	2	3	1	2	<b>13</b>	2	2	1	2	3	2	3	3	3	<b>21</b>	<b>48</b>
E78	2	3	3	2	3	2	3	<b>18</b>	2	3	3	2	1	5	2	<b>18</b>	1	2	3	2	1	2	3	2	3	<b>19</b>	<b>55</b>
E79	2	3	1	2	3	2	3	<b>16</b>	2	3	1	2	3	2	2	<b>15</b>	2	3	3	2	3	2	3	2	3	<b>23</b>	<b>54</b>
E80	2	1	1	3	2	1	1	<b>11</b>	2	1	1	3	2	4	1	<b>14</b>	2	3	1	3	2	3	2	3	1	<b>20</b>	<b>45</b>



## Anexo 12: Carta de presentación para aplicación de instrumento



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 30 de mayo de 2023  
Carta P. 0114-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mgtr.  
Edgard Aldo Nolasco Rivas  
DIRECTOR  
Institución Educativa Emblemática Mariano Melgar

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MACHARE GONZALES, MAITE FANNY; identificada con DNI N° 15713953 y con código de matrícula N° 7000326321; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Clima institucional y satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MACHARE GONZALES, MAITE FANNY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

## Anexo 13: Carta de autorización de aplicación del instrumento



MINISTERIO DE EDUCACION  
UGEL 03 – BREÑA  
INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
"MARIANO MELGAR"



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**

Breña, 12 de Junio de 2023

**OFICIO N° 184-2023-D.I.E.E.-"MM".UGEL.03.BREÑA**

DOCTORA  
HELGA R. MAJO MARRUFFO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR A TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA I.E.E. "MARIANO MELGAR".  
REF : CARTA N° 0114-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a su digno Despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Emblemática "MARIANO MELGAR" y del mío propio y a la vez comunicarle que, habiendo recibido la Carta de la Referencia solicitando Autorización para que la Profesora Maite Fanny MACHARE GONZALES, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi Despacho brinda la **OPINION FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Clima Institucional y satisfacción laboral docente en una Institución Educativa del Distrito de Breña 2023".

Agradeciéndole la atención que le preste al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



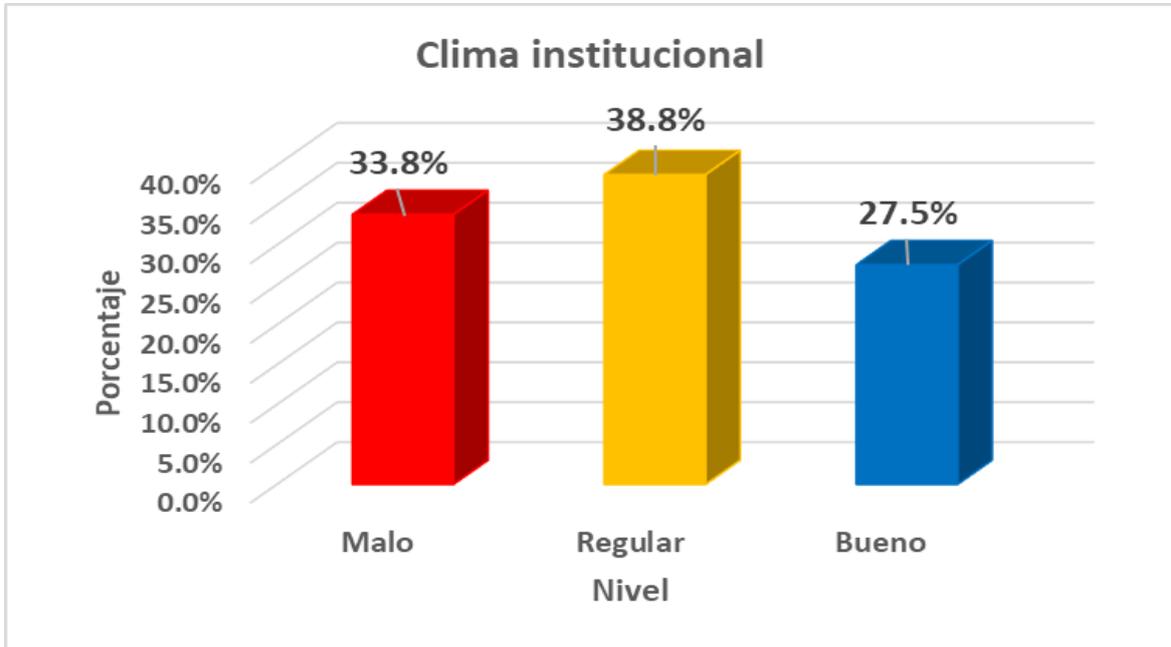
ALDO NOLAZCO RIVAS  
DIRECTORA  
I.E.E. "MARIANO MELGAR"

EANR/DIR  
Mrh/sect.

## Anexo 14: Figuras estadísticas

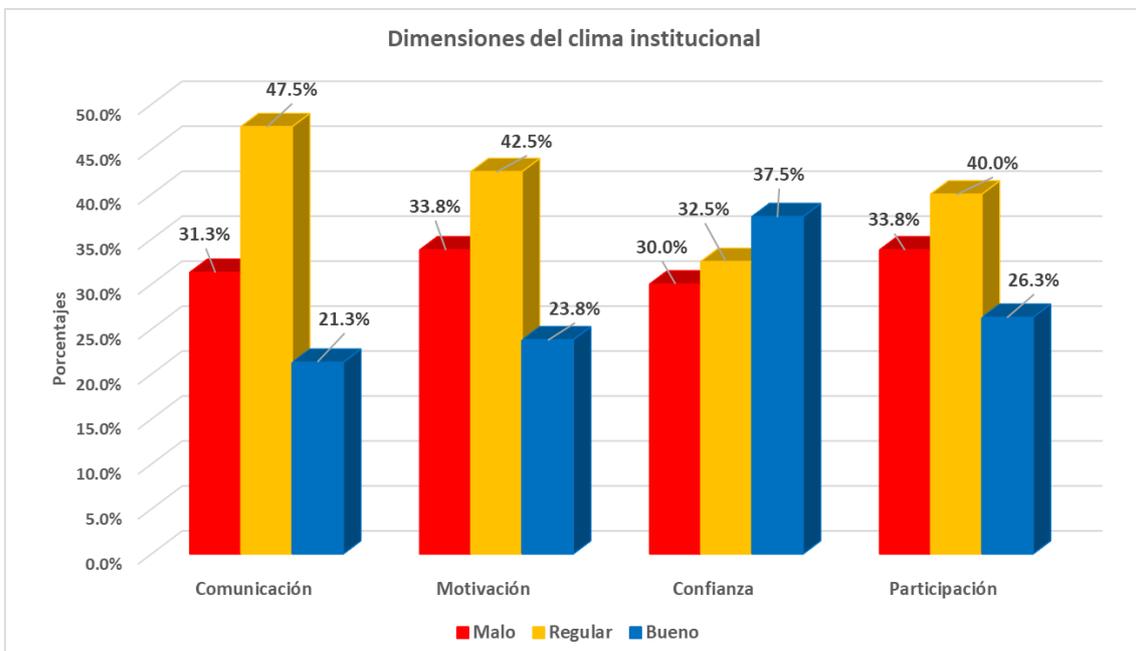
**Figura 1**

*Niveles del clima institucional*



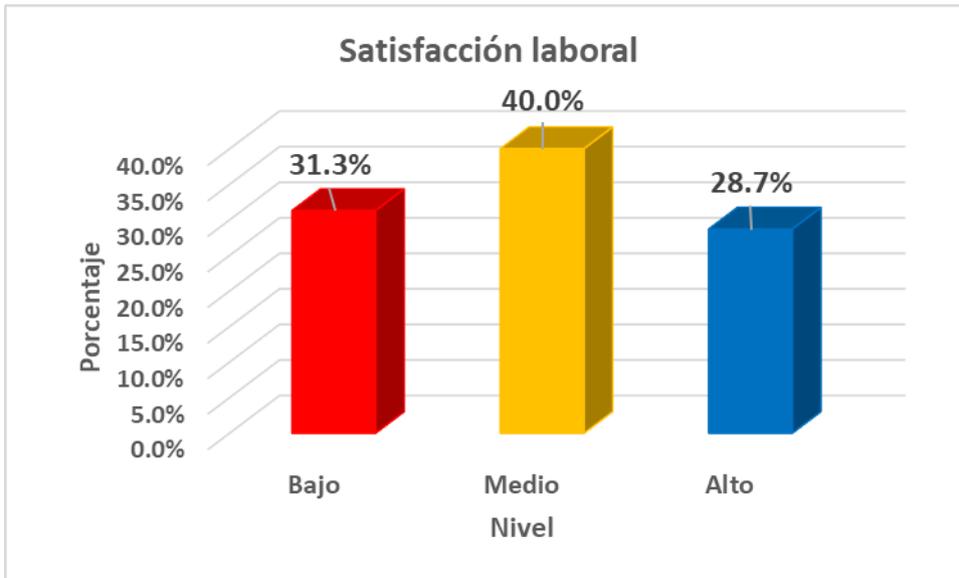
**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones del clima institucional*



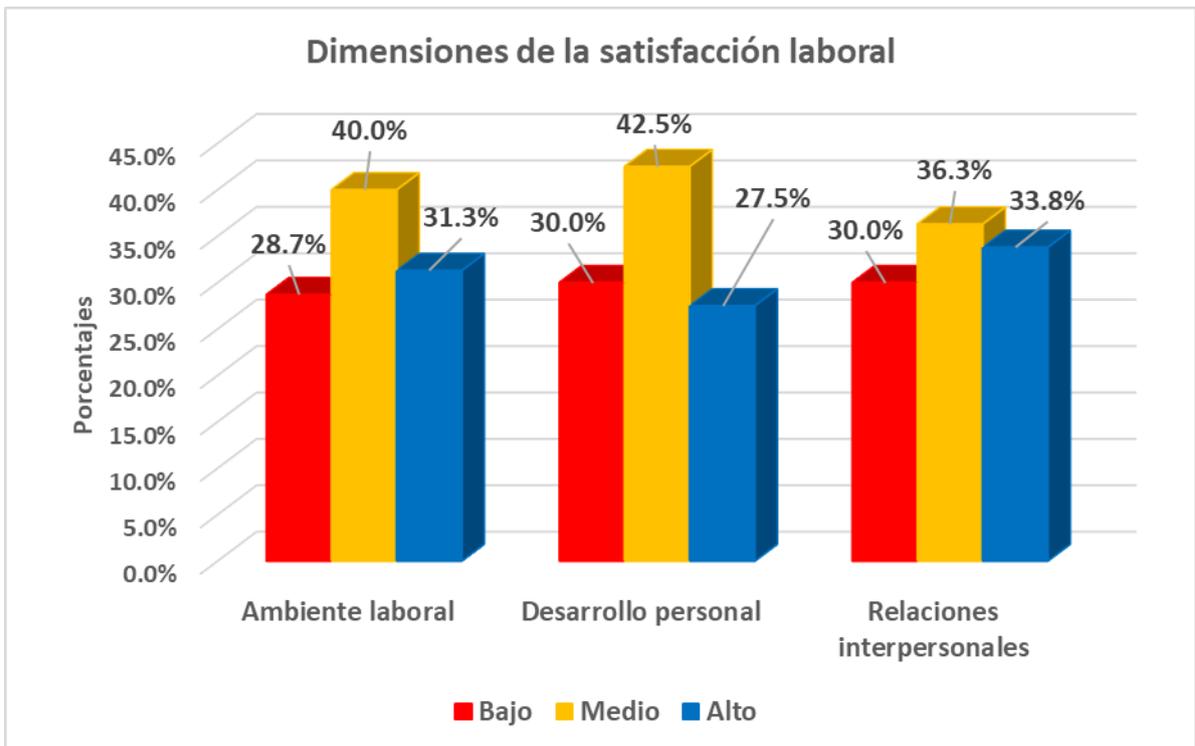
**Figura 3**

*Niveles de la satisfacción laboral*



**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral*





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima institucional y satisfacción laboral docente en una institución educativa del distrito de Breña, 2023", cuyo autor es MACHARE GONZALES MAITE FANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 02-08- 2023 14:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0630893