



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
DE MOQUEGUA, 2023**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autores

HERRERA RAMIREZ, Angel Eduardo (ORCID: 0009-0000-3972-3925)

Asesor

VIVAR BRAVO, Javier Jesus (ORCID: 0000-0003-2661-6447)

Línea de investigación del programa
Comportamiento Organizacional

Línea de acción RSU
Salud y Bienestar

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2025



CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Referencia bibliográfica

Herrera Ramirez, A. E. (2025). *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de un instituto superior tecnológico Moquegua, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Angel Eduardo Herrera Ramirez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72311315
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-3972-3925
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Javier Jesus Vivar Bravo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74697504
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2661-6447
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Karol Mabel Contreras Castro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	70051011
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de un instituto superior tecnológico Moquegua, 2023
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA como presidente, la MAG. KAROL MABEL CONTRERAS CASTRO como secretaria y el MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE MOQUEGUA, 2023**

Presentada por el bachiller:

ANGEL EDUARDO HERRERA RAMIREZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **ONCE (11)**.

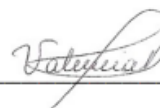
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 27 de junio de 2025.



PRESIDENTA
DRA. SILVANA GRACIELA
VARELA GUEVARA



SECRETARIA
MG. KAROL MABEL
CONTRERAS CASTRO



VOCAL
MG. DIEGO ISMAEL
VALENCIA PECHO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Javier Jesus Vivar Bravo docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de un instituto superior tecnológico de Moquegua, 2023

Del bachiller Angel Eduardo Herrera Ramirez, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

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

Lima, 12 de Setiembre de 2025



Javier Jesus Vivar Bravo

DNI: 74697504

DEDICATORIA

Para mis abuelos especialmente
por inculcarme valores y principios en mi
vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a la Universidad Autónoma del Perú facilitando el soporte académico y otorgarme herramientas necesarias como futuro profesional. A la Dra. Silvana Varela Guevara por las acertadas sugerencias y la motivación que nos inspira. Indudablemente a mi familia que son mi soporte personal, del mismo modo a la facultad de la carrera por acogerme y a mis compañeros en general por su inquebrantable aliento e incesante apoyo. Finalmente, agradezco a las autoridades del I. S. T., por darle tramite adecuado en apoyo para la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
ÍNDICE	5
LISTA DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
RESUMO	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. MÉTODO	13
2.1. Tipo y diseño.....	13
2.2. Población, muestra y muestreo	13
2.3. Hipótesis	13
2.4. Variables y operacionalización	18
2.5. Instrumentos o materiales	18
2.6. Procedimientos	19
2.7. Análisis de datos	20
2.8. Aspectos éticos	20
3. RESULTADOS	21
4. DISCUSIÓN	24
5. CONCLUSIONES	29
6. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Porcentajes y frecuencia del clima laboral y sus dimensiones
Tabla 2	Porcentajes y frecuencia de la satisfacción laboral y sus dimensiones
Tabla 3	Análisis de correlación del clima y satisfacción laboral
Tabla 4	Correlación de las dimensiones del clima y satisfacción laboral

CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE MOQUEGUA, 2023

ANGEL EDUARDO HERRERA RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En esta investigación se buscó determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Moquegua. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y correlacional. Se administraron dos cuestionarios validados, el CL-SPC y el SL-SPC, a una muestra de 50 docentes. Estos instrumentos permitieron analizar los niveles generales de clima y satisfacción, así como la relación entre sus dimensiones específicas. El análisis de los datos se realizó con el software SPSS. Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes percibe un clima laboral y una satisfacción laboral en un nivel regular. Específicamente, el 62% evaluó el clima laboral como regular, y el 38% como desfavorable. Respecto a la satisfacción laboral, el 50% la consideró regular y el otro 50% la sintió parcialmente insatisfactoria. Se identificó una relación positiva, pero de baja intensidad ($\rho = 0.288$, $p = 0.042$), entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Además, las dimensiones del clima laboral también mostraron una correlación positiva, aunque débil, con la satisfacción laboral. En conclusión, aunque existe una relación entre el clima laboral y la satisfacción de los docentes, los hallazgos sugieren que otros elementos también influyen en su satisfacción.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, docente, tecnológico

WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS OF A HIGHER TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF MOQUEGUA, 2023

ANGEL EDUARDO HERRERA RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between work environment and job satisfaction among teachers at a Higher Technological Institute in Moquegua. The study employed a quantitative approach, utilizing a non-experimental and correlational design. Two validated questionnaires, the CL-SPC and the SL-SPC, were administered to a sample of 50 teachers. These instruments allowed for the analysis of general levels of work environment and satisfaction, as well as the relationship between their specific dimensions. Data analysis was performed using SPSS software. The results revealed that most teachers perceive their work environment and job satisfaction to be average. Specifically, 62% rated the work environment as average, and 38% as unfavorable. Regarding job satisfaction, 50% considered it average, and the other 50% considered it partially unsatisfactory. A positive but low-intensity relationship ($\rho = 0.288, p = 0.042$) was identified between work environment and job satisfaction. Furthermore, the dimensions of the work environment also showed a positive, albeit weak, correlation with job satisfaction. In conclusion, although there is a relationship between the work environment and teacher satisfaction, the findings suggest that other factors also influence their satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, teacher, technological

**AMBIENTE DE TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM
PROFESSORES DE UM INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE
MOQUEGUA, 2023**

ANGEL EDUARDO HERRERA RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

Esta pesquisa buscou determinar a relação entre ambiente de trabalho e satisfação no trabalho entre professores de um Instituto Superior Tecnológico em Moquegua. O estudo empregou uma abordagem quantitativa, utilizando um desenho não experimental e correlacional. Dois questionários validados, o CL-SPC e o SL-SPC, foram administrados a uma amostra de 50 professores. Esses instrumentos permitiram a análise dos níveis gerais de ambiente de trabalho e satisfação, bem como a relação entre suas dimensões específicas. A análise dos dados foi realizada usando o software SPSS. Os resultados revelaram que a maioria dos professores percebe seu ambiente de trabalho e satisfação no trabalho como médios. Especificamente, 62% classificaram o ambiente de trabalho como médio e 38% como desfavorável. Em relação à satisfação no trabalho, 50% a consideraram média e os outros 50% a consideraram parcialmente insatisfatória. Uma relação positiva, mas de baixa intensidade ($\rho = .288$, $p = .042$) foi identificada entre ambiente de trabalho e satisfação no trabalho. Além disso, as dimensões do ambiente de trabalho também mostraram uma correlação positiva, embora fraca, com a satisfação no trabalho. Concluindo, embora haja uma relação entre o ambiente de trabalho e a satisfação dos professores, os resultados sugerem que outros fatores também influenciam sua satisfação.

Palavras-chave: clima organizacional, satisfação no trabalho, professor, tecnológica

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo peruano, la investigación sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de educación superior ha cobrado una importancia significativa, dado su impacto en el bienestar personal y el desempeño profesional de los educadores (Saavedra & Delgado, 2020). Comprender la relación entre estos elementos resulta esencial para mejorar las condiciones laborales, fortalecer la calidad del proceso educativo y fomentar un mayor compromiso en los docentes (Díaz et al., 2023).

A nivel global, la relevancia entre el clima y la satisfacción laboral ha sido ampliamente documentada. Según la encuesta de Gallup (2023), solo el 23% de los empleados en todo el mundo están comprometidos con su trabajo y el 53% de las personas que laboran, se encuentran en busca de un nuevo empleo. Factores como condiciones laborales inadecuadas y mala comunicación son causas comunes de insatisfacción en sector educativo, los altos niveles de estrés y la sobrecarga de trabajo agravan el problema, afectando la calidad de enseñanza.

En América Latina, investigaciones señalan que un ambiente laboral negativo influye de manera considerable en el rendimiento del personal docente. El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) menciona que un 60% de los trabajadores de la región latinoamericana perciben un entorno laboral tóxico como un desafío crítico. Además, los bajos salarios y la falta de oportunidades de desarrollo profesional en el sector educativo contribuyen a un alto nivel de desmotivación entre los docentes.

En Perú, la situación no es ajena. Según un informe del Ministerio de Educación (Minedu, 2021), el 45% de los docentes de institutos superiores expresaron insatisfacción laboral, atribuyendo esta percepción a la falta de recursos, relaciones conflictivas con colegas y estudiantes, y carga administrativa excesiva. Estos elementos impactan tanto en el bienestar del profesorado como en el proceso de aprendizaje del alumnado. Considerando lo expuesto anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Moquegua, durante el año 2023?

Estudios internacionales previos corroboran la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, además de indicar que los factores de mayor influencia es la motivación intrínseca explicando el 20% de la satisfacción (Ponce et

al., 2023; Zambrano & Zambrano, 2022). Lo que demuestra que, mientras los trabajadores perciban un buen clima laboral, la satisfacción crecerá (Shigüe, 2020). Asimismo, mantener un ambiente bien percibido por lo colaboradores, logra alcanzar los objetivos y aumenta las probabilidades de éxito en la empresa (Catota et al., 2022; Rodríguez & Raga, 2021).

También, en los estudios nacionales se encontró la existencia de una relación positiva entre ambas variables (Loarte, 2023). Remarcando que la satisfacción laboral es importante para reducir el burnout y otros malestares que se generen en la empresa (Figuerola, 2024). También, Valero-Ancco et al. (2022) determinaron que la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con la cultura organizacional, la estructura, comunicación, la toma de decisiones, y otros factores. Siendo importante para los docentes las oportunidades de promoción, tales como reconocimiento de los logros, los ascensos, la evaluación del desempeño, entre otros beneficios que puedan recibir por su esfuerzo (Mamani, 2021; González, 2020).

Por otra parte, el clima laboral se define como la percepción colectiva de los empleados sobre las condiciones del entorno laboral, incluyendo aspectos como la comunicación, las relaciones interpersonales, la organización y las políticas internas (Chiavenato, 2019). Un clima laboral desfavorable puede generar síntomas como desmotivación, altos niveles de estrés y baja productividad. Una de las teorías que explica el comportamiento del clima laboral es la de Burke-Litwin quien afirma que el cambio se da por las características que surgen ambiente (Istiana et al., 2022). Para Palma (2004) el clima es una percepción del colaborador sobre el ambiente de trabajo, donde se involucra factores de realización personal, supervisión, acceso de información y otras más.

Entre sus consecuencias destacan el aumento de la rotación de personal, el ausentismo y una reducción en el compromiso organizacional. Para mejorar el clima laboral, se recomienda implementar estrategias como evaluaciones regulares, programas de desarrollo profesional y actividades de integración. La prevención incluye la promoción de una comunicación abierta y la creación de un ambiente inclusivo y seguro (Pilligua & Arteaga, 2019; Gonzales et al., 2018). Sus indicadores principales son la satisfacción, la comunicación, el liderazgo y la percepción de justicia organizacional.

Continuando con la segunda variable, la satisfacción laboral se refiere al agrado o desagrado que puede presentar el colaborador hacia su actividad laboral, lo

cual está influenciado por factores como el salario, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo (Palma, 2004). Síntomas de insatisfacción incluyen apatía, frustración y bajo desempeño. Las consecuencias pueden incluir conflictos laborales, bajo compromiso y reducción en la calidad del trabajo.

La satisfacción laboral parte de la teoría motivacional y dinámica, factorizándolo en condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeños de tareas, y relación con la autoridad (Nugroho et al., 2023). Otra teoría que explica la satisfacción laboral es la de Mayo, donde explica que el cambio de la satisfacción de las personas condiciona más la producción, por ello se puede apreciar en ocasiones que el ser aceptado por los colegas de trabajo, se vuelve una necesidad más importante que los incentivos económicos o físicos (Limaymanta & Turpo-Gebera, 2021; Pedraza, 2020).

Para tratar la insatisfacción laboral, se sugieren medidas como la mejora en las condiciones de trabajo, el establecimiento de metas claras y el reconocimiento constante de los logros. La prevención implica promover un balance entre la vida laboral y personal, así como un liderazgo efectivo (Pujol-Cols & Dabos, 2018; Sánchez & García, 2017). Entre sus indicadores se encuentran la motivación, el nivel de compromiso, la percepción de justicia y el bienestar general del empleado.

Por otro lado, respecto a la justificación, este estudio es fundamental a nivel teórico, dado que aporta al cuerpo de conocimiento sobre los vínculos existentes entre la satisfacción laboral y clima laboral de los empleados, dos constructos ampliamente explorados en las ciencias sociales. Desde una perspectiva práctica, la investigación busca proporcionar evidencia para futuras investigaciones puedan diseñar estrategias y programas de intervención con el fin de optimizar el clima laboral y, en consecuencia, elevar la satisfacción del personal docente. En el contexto de Moquegua, donde los docentes de institutos tecnológicos enfrentan desafíos particulares, los hallazgos de este estudio podrían servir como base para implementar políticas organizacionales que fortalezcan tanto el desempeño individual como institucional.

También cuenta con una pertinencia metodológica, ya que contribuye con instrumentos válidos y confiables para evaluar el vínculo entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo. Su diseño puede servir como referencia para futuras investigaciones en instituciones educativas de características similares, validando

instrumentos y proponiendo metodologías replicables en otros contextos educativos, tanto en Perú como en países con problemáticas laborales comparables.

En ese sentido, como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en docentes de un Instituto Superior Tecnológico de Moquegua, 2023. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar el nivel del clima laboral en docentes; 2) Identificar el nivel de la satisfacción laboral en docentes; 3) Establecer la relación entre las dimensiones del clima laboral y satisfacción laboral en docentes.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

El tipo de investigación fue correlacional porque se buscó relacionar el clima y la satisfacción laboral con el objetivo de comprobar las hipótesis de estudio y medir su grado de correlación estadística (Alarcón, 2008). Asimismo, el diseño fue no experimental porque no se alteraron las variables, además fue transversal porque se realizó en un solo periodo de tiempo (Hernández, 2018).

2.2. Población, muestra y muestreo

Se refiere al conjunto de personas o cosas que interesan al investigador y que tienen un rasgo común (Carrillo, 2015). La población fue 50 docentes del instituto. La muestra censal es aquel que selecciona al 100% de la población (Pérez-Flores, 2024). En el estudio se consideró a la población en su totalidad. Asimismo, se utilizó un muestreo de conveniencia no probabilístico, un método en el que se aplican criterios de selección determinados por el investigador para elegir a los componentes de la población, en lugar de recurrir al azar (Porras, 2017).

2.3. Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Moquegua 2023.

H_{e1} : Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Moquegua 2023.

2.4. Variables y operacionalización

El clima organizacional o laboral es una característica del lugar en donde se trabaja organizadamente, influyendo directamente en el comportamiento de los mismos (Chiavenato, 2009). La satisfacción laboral se refiere al agrado o desagrado que puede presentar el colaborador hacia su actividad laboral (Palma, 2004). Cada variable independientemente se mide de la siguiente manera de escala tipo Likert, para mayor detalle verificar anexos.

2.5. Instrumentos o materiales

Las escalas ya validadas se tratan del CL (clima laboral) y SL (satisfacción laboral), ambos de la autoría de SPC (Sonia Palma Carrillo). La escala de clima laboral tiene 5 dimensiones y 50 ítems con respuestas de muy favorable a muy desfavorable, el cual permite determinar opiniones de los empleados del clima organizacional. La prueba cuenta con una fiabilidad de .987 y una validez de

constructo adecuada. En cuanto al piloto la escala obtuvo un KMO de .810 y una esfericidad de Bartlett de .000, además mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y Guttman se analizó la fiabilidad, arrojando valores de .97 y .90 lo que demuestra que los instrumentos pueden ser replicado a la muestra.

Para medir la segunda variable, se empleó la escala de satisfacción laboral, el cual es de 7 dimensiones y 36 ítems, además cuenta con alternativas de alta satisfacción a alta insatisfacción, ello mide el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores hacia sus actividades. La escala cuenta con una adecuada validez y confiabilidad (KMO = .872; $p = .000$). En cuanto a sus propiedades psicométricas, los datos arrojaron índices altos de fiabilidad mediante el coeficiente alfa (.826), y en la validez se determinó un KMO superior a .80 y una esfericidad de Bartlett de .000, lo que demuestra una adecuada validez de constructo.

2.6. Procedimientos

Una vez planteado los objetivos y analizado la viabilidad, se ejecutó un ensayo de instrumento que midió ambas variables. Solicitando los permisos respectivos por el conducto regular que es la vía administrativa llevado a cabo el proceso de forma ética y legal, aplicando el instrumento a un grupo, posteriormente se ejecutó la aplicación de manera total a los docentes sin excepciones como nombrados y/o contratados, transcribiéndose las encuestas de manera física como digital para su ejecución.

2.7. Análisis de datos

Una vez recopilada la data mediante los cuestionarios, proseguimos a crear un Excel como base, esta base fue traspasada al SPSS versión 25 para los análisis descriptivos. Evaluando la normalidad para ambas variables y dimensiones como primer análisis, para luego contrastar las hipótesis a través del estadístico paramétrico Spearman, además de medir el coeficiente de correlación, se determinó los porcentajes y frecuencias para medir las variables y sus niveles.

2.8. Aspectos éticos

De acuerdo con el autor, la declaración de Helsinki define los principios éticos esenciales que deben seguirse en la investigación realizada con seres humanos. Centrándose por respeto hacia el individuo, la protección de su salud y bienestar. Beneficencia ya que solo es por estudio debido que no hay algún incentivo económico, Justicia debido que la población se tomó el total de los participantes que intervienen en las variables. Este estudio empleo la confidencialidad total ya que no

se compartirá información, salvaguardando la información sensible, mantiene confidencialidad de redes sociales. Se pidió a los participantes su consentimiento de forma expresa y documentada en la institución. Se mantuvo la confidencialidad en el proceso durante el recojo de datos y la revisión sistemática.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Porcentajes y frecuencia del clima laboral y sus dimensiones

Factores	Muy favorable		Favorable		Media		Desfavorable		Muy desfavorable	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Autorrealización (D1)	4	8	10	20	21	42	11	22	4	8
Involucramiento laboral (D2)	3	6	9	18	22	44	13	26	3	6
Supervisión (D3)	2	4	8	16	24	48	14	28	2	4
Comunicación (D4)	1	2	7	14	26	52	14	28	2	4
Condiciones laborales (D5)	2	4	6	12	27	54	13	26	2	4
Clima laboral (CL)	0	0	0	0	31	62	19	38	0	0

(D1): La mayoría de los trabajadores perciben el siguiente factor en nivel medio (42%), demostrando que las oportunidades para el desarrollo personal y profesional son moderadas. Sin embargo, un 30% lo percibe como desfavorable o muy desfavorable, lo cual indica que existen aspectos susceptibles de mejora en cuanto al respaldo para su desarrollo individual. (D2): Este factor también se percibe mayoritariamente en un nivel medio (44%), evidenciando un nivel medio de coherencia con los valores institucionales y de compromiso con la organización. Un 32% lo percibe como desfavorable o muy desfavorable, lo que podría indicar falta de motivación o alineación con los objetivos organizacionales. (D3): La percepción de este factor se encuentran en media (48%), sugiriendo que los trabajadores consideran la supervisión es funcional pero no óptima.

Un 32% lo percibe como desfavorable o muy desfavorable, lo que podría implicar una necesidad de mejorar el apoyo y orientación por parte de los superiores. (D4): Este factor tiene la mayor proporción de percepción media (52%), indicando que la fluidez y claridad de la comunicación interna son aceptables, pero no excelentes. Un 32% lo percibe como desfavorable o muy desfavorable, lo que señala posibles

problemas en el intercambio de información al interior de la organización. (D5): La percepción de este factor es mayoritariamente media (54%), lo que refleja que los elementos materiales, económicos y psicosociales son suficientes, pero no ideales. Un 30% lo percibe como desfavorable o muy desfavorable, lo cual indica que existen elementos susceptibles de mejora para favorecer un mejor clima laboral. (CL): En general, el clima laboral se percibe en su mayoría como medio (62%), lo cual refleja que los empleados perciben el clima laboral de manera moderada. Sin embargo, un 38% lo percibe como desfavorable, lo que evidencia la relevancia de mejorar tanto la asignación de tareas como el reconocimiento del trabajo realizado.

Tabla 2

Porcentajes y frecuencia de la satisfacción laboral y sus dimensiones

Factores	Alta satisfacción		Parcial satisfacción		Regular		Parcial insatisfacción		Alta insatisfacción	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Condiciones físicas y/o materiales (D1)	5	10	8	16	20	40	12	24	5	10
Beneficios laborales y/o remunerativos (D2)	3	6	6	12	15	30	20	40	6	12
Políticas administrativas (D3)	2	4	5	10	18	36	19	38	6	12
Relaciones sociales (D4)	6	12	10	20	22	44	10	20	2	4
Desarrollo personal (D5)	4	8	7	14	21	42	14	28	4	8
Desempeño de tareas (D6)	5	10	9	18	20	40	11	22	5	10
Relación con la autoridad (D7)	6	12	8	16	19	38	12	24	5	10
Satisfacción laboral (SL)	0	0	0	0	25	50	25	50	0	0

(D1): La mayor parte de los empleados percibe este factor en un nivel regular (40%), lo que indica que las condiciones materiales e infraestructura son aceptables, pero no óptimas. Un 34% lo percibe como parcial o alta insatisfacción, lo que indica que existen áreas susceptibles de mejora para facilitar las labores diarias. (D2): Este factor tiene una percepción mayoritaria de parcial insatisfacción (40%), lo cual evidencia que los empleados no se sienten satisfechos con los incentivos económicos y las prestaciones. Solo un 6% lo percibe como alta satisfacción, lo que evidencia una necesidad urgente de revisar las políticas de remuneración. (D3): La percepción predominante es de parcial insatisfacción (38%), lo que indica que las normas y lineamientos institucionales no son bien valorados por los trabajadores. Solo un 4% lo percibe como alta satisfacción, lo que sugiere que las políticas administrativas requieren ajustes para mejorar la relación laboral.

(D4): Este factor tiene una percepción mayoritaria de nivel regular (44%), lo que indica que las interacciones entre los trabajadores son aceptables, pero no ideales. Un 24% lo percibe como parcial o alta insatisfacción, lo que señala la necesidad de fomentar un ambiente más colaborativo y positivo. (D5): La mayor parte del personal percibe este aspecto en un nivel medio (42%), lo que refleja que las oportunidades de autorrealización son moderadas. Sin embargo, un 36% lo percibe como parcial o alta insatisfacción, lo que sugiere que se deben implementar estrategias para promover el crecimiento personal y profesional. (D6): Este factor también tiene una percepción mayoritaria de nivel regular (40%), lo que indica que las tareas laborales son valoradas de manera aceptable pero no estimulante. Un 32% lo percibe como parcial o alta insatisfacción, destacando lo crucial que es optimizar la distribución y el reconocimiento de las tareas.

(D7): La percepción predominante señala nivel regular (38%), lo que sugiere que el vínculo con los superiores es adecuado, aunque podría mejorarse. Un 34% lo percibe como parcial o alta insatisfacción, esto sugiere que es necesario fortalecer las relaciones entre los empleados y sus gerentes. (SL): En términos generales, la satisfacción laboral percibe mayoritariamente en nivel regular (50%), mientras que el otro 50% la percibe como parcial insatisfacción. Esto evidencia que la satisfacción laboral en la organización es moderada, sin embargo, hay aspectos fundamentales que deben abordarse para favorecer el bienestar del personal.

Tabla 3*Análisis de correlación del clima y satisfacción laboral*

	Satisfacción laboral	
	<i>rho</i>	0.288
Clima laboral	<i>p</i>	0.042
	<i>n</i>	50

La tabla 3 muestra que existe una débil asociación positiva entre la satisfacción laboral y el entorno de trabajo ($rho = .28$, $p < .05$). Corroborando la hipótesis alterna.

Tabla 4*Correlación de las dimensiones del clima y satisfacción laboral*

	Satisfacción laboral	
Autorrealización	<i>rho</i>	.134
	<i>p</i>	.005
Involucramiento	<i>rho</i>	.343
	<i>p</i>	.015
Supervisión	<i>rho</i>	.216
	<i>p</i>	.032
Comunicación	<i>rho</i>	.274
	<i>p</i>	.042
Condición laboral	<i>rho</i>	.211
	<i>p</i>	.041

De acuerdo con la tabla 4 se evidencia que la dimensión de autorrealización mantiene una relación positiva con la satisfacción laboral (.134). Luego se muestra que el involucramiento también cuenta con una correlación positiva de .343, en la dimensión supervisión la relación es positiva baja .216, también la dimensión Comunicación y condición laboral cuenta con correlaciones positivas bajas (.274; .211).

IV. DISCUSIÓN

Dado la existencia de una correlación entre el clima y satisfacción ($rho = .288$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, por lo que se puede decir que al presentarse mayor clima laboral es posible que la satisfacción de los colaboradores aumente. Estos resultados se asemejan a lo mencionado por Araya y Medina-Giacomozzi (2020) que también identificó una relación positiva entre las dos variables, resaltando que bajos niveles de satisfacción repercuten en la efectividad y desempeño laboral. Asimismo, el factor que influye más en el clima laboral es la satisfacción intrínseca, dado que se asocia a los propósitos, objetivos y mecanismo de apoyo que perciben los colaboradores (Zambrano & Zambrano, 2022).

Por consiguiente, el trabajador se inspira en esta visión de futuro para encontrar a diario la plenitud en su trabajo, es por ello que se sugiere en las instituciones o empresas peruanas la mejora de herramientas o actualice los materiales de trabajo, así como también los beneficios o refuerzos en los trabajadores, ya que al cubrir las necesidades los colaboradores se sentirán más satisfechos y el desempeño o rendimiento en ellos aumentará (García, 2021; Lizarazo, 2019; Dong-Chul, 2005).

Para el primer objetivo específico consistió en identificar los niveles de clima laboral percibidos por los docentes. Donde se encontró que el 62 % del personal percibe un ambiente laboral de nivel regular, donde se puede mantener la relación y motivación con los compañeros de trabajo, también se obtuvo que el 38% de los colaboradores manifiesta experimentar incomodidad con el ambiente laboral presente en su lugar de trabajo. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Alcázar (2021) en Ventanilla, donde el 55% de los docentes de la plana educativa perciben un clima desfavorable, y el 45% de los colaboradores percibe un clima laboral regular.

Esto puede explicarse debido a la teoría del clima organizacional de Likert sostiene que la conducta de los subordinados está directamente influenciada por el comportamiento de la administración y por las condiciones organizacionales que ellos perciben, es por lo que la reacción va a depender de como los colaboradores lo perciben. En ese contexto, el clima laboral es una variable sujeta al control organizacional que toma forma de normas y pautas de comportamiento (Risco, 2023).

El segundo objetivo específico tuvo como finalidad examinar los niveles de satisfacción laboral, los resultados arrojaron que 50% de los profesores experimentan una regular satisfacción, pero la otra mitad (50%) todavía se sienten parcialmente

insatisfechos. Ello se puede contrastar con los datos de Alcázar (2021), que determinó que 70% de los colaboradores manifestaban un nivel bajo de satisfacción, mientras que el 30% manifiesta nivel medio. Estos tipos de respuesta pueden explicarse con la teoría de Herzberg, quien menciona que los empleados siempre tendrán contacto con la empresa y de esa interacción se produce factores que generan la satisfacción en el personal, y que estos a su vez son distintos para cada persona, determinando el éxito o fracaso de los trabajadores (Freeman, 1996; Kelloway et al., 2010).

Además, la valoración que tienen las personas con la empresa puede favorecer en gran medida a la productividad y disminuir el ausentismo de los colaboradores (Araya & Medina-Giacomozzi, 2020). Por ende, la satisfacción laboral va a hacer generada por la percepción buena o mala que tenga el trabajador, dependiendo sus propios intereses y la apreciación de la persona (Ponce et al., 2023). Por lo tanto, se recomienda reconocer el proceso y no solo el resultado de los colaboradores, además de realizar encuestas que permiten medir las preferencias, intereses, así como las necesidades de los trabajadores para alcanzar metas y equipos de alto rendimiento.

Como ultimo objetivo se estableció encontrar en cuanto a la correlación entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción, el análisis evidenció que todas las dimensiones del clima organizacional están relacionadas de manera positiva, aunque con una intensidad baja, con la satisfacción laboral, por lo tanto, las condiciones laborales influyen positivamente y modifican la forma en que se gestiona la supervisión del trabajo, la satisfacción en los de los colaboradores mejorarán cambiando. Esto es similar a lo mencionado por Dávila-Morán (2023) que también encontró que el involucramiento del personal, así como la autorrealización y las condiciones laboral guardan una relación favorable con la satisfacción laboral.

Autores tal como Ahmad et al. (2020) proponen sobre el clima parte de experiencias únicas que tienen los trabajadores. Esto quiere decir que los aspectos que son vivos dentro de la empresa van a influir en la satisfacción de las personas, por lo que la remuneración, tener implementos necesarios para la ejecución de actividades entre otros recursos mejorarán el rendimiento, la satisfacción y la autorrealización de las personas (Bala, 2020; O'Boyle et al., 2012). Dado lo mencionado se sugiere desarrollar un programa de carrera de línea dentro de la institución donde se permita evaluar los logros obtenidos, además de reconocer el proceso y esfuerzo, además de crear talleres donde se capacite al personal o actualice sus conocimientos y mejore el nivel de trabajo en equipo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una relación positiva con carga baja entre el clima laboral y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.288 y un nivel de significancia de .042.

Segunda: Más del 62% de los docentes consideran que el clima laboral en la institución es regular.

Tercera: El grado de satisfacción entre los docentes se encuentra dividido, teniendo el 50% de ellos una satisfacción regular y un 50% sintiéndose parcialmente insatisfechos.

Cuarta: Según los resultados obtenidos se concluye que todas las dimensiones del clima laboral presentan una relación positiva, aunque con una carga baja con la satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la alta dirección tenga en cuenta las propuestas de los docentes dentro de sus procesos de supervisión constante, verificando la tesis presente, logrando objetivos establecidos.

Se recomienda implementar un programa de crecimiento profesional, donde se exista una línea de carrera.

Se suscita realizar talleres de cultura institucional, para que los trabajadores mejoren su identificación con la institución.

Analizar unas encuestas que mida las necesidades del personal, para mejorar las condiciones de trabajo y las expectativas que tienen sobre la institución.

Y por último se recomienda utilizar esta investigación como base para buscar variables mediadoras que puedan influir entre la relación del clima laboral y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aggarwal, A., Sharma, D., Vohra, P., Sharma, S., & Sharma V. (2023). Work Environment and Job Satisfaction among Employees. *International Journal of Indian Psychology*, 11(1), 1247-1254. <https://ijip.co.in/index.php/ijip/article/view/4377>
- Ahmad, A., Purwana D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2).57–71. <https://doi.org/10.33648/ijjoaser.v3i2.64>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2° ed.). Fondo Editorial de la Universidad Ricardo Palma.
- Alcázar, Y. W. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72791>
- Araya, S. M., & Medina-Giacomozzi, I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Bala, G. (2020). Work Environment and Job Satisfaction as Rational Tools For Employee Satisfaction - A Case of Quess Corp Ltd. *Kerale institute of cooperative*, 1(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3531605>
- Brown, W., & Moberg, D. (1990). *Comportamiento Organizacional* (6° ed.). Editorial Mosto.
- Carrillo, A. L. (2015). *Población y muestra*. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Catota, M. V., Trávez, O. M., & Vilcacundo, P. O. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Educación Superior. *Aula Virtual*, 3(8), 54-64. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7504923>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7° ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2° ed.). Editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (1° ed.). McGraw-Hill Education.
- Dávila-Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 286-295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286
- Dong-Chul, S. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43(3), 187-211. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753505000172>
- Díaz, D. J., Ledesma, C. M., Tito, C. J., & Carranza, H. L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Estrada Alanya, J. I., & Ibarra Piñas, G. P. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de farmacia de un Hospital de Huancayo, 2021-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6466?locale-attribute=en>
- Fabara-Nuñez, G., Jaramillo-Jimbo, C., & Falcón-Maldonado, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 77-89. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/255
- Figuroa, M. J. (2024). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/150455>
- Freeman, E. (1996). *“Administración”* (6° ed.). Editorial Prentice Hall.
- Gallup (2023, marzo). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup. <https://www.gallup.com>
- García, R. P. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho* [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4913>

- Gonzales, R. J., Paredes, N. M., Núñez, L. R., Paredes, N. V., & Paredes, N. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- González, N. D. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>
- Hernández, R. (2018). *Métodos de la investigación* (1° ed.). McGraw-Hill interamericana
- Istiana, N., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 193-208. <https://ejabt.org/index.php/JABT/article/view/103>
- Kelloway, E. K., Mathew, P. L., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348220900045X>
- Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factors associated to the job satisfaction of university teaching staff. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Lizarazo, D. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Montemorelos]. Repositorio de la Universidad Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1124>
- Loarte, M. A. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/35836>
- Mamani, C. N. (2021). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas Mariano Zevallos Gonzales y Sagrado Corazón de Jesús – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano].

- Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18839>
- Ministerio de Educación del Perú (2020, junio). *Vínculo laboral de docentes contratados*. Informe y publicaciones.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/681785-comunicado-vinculo-laboral-de-docentes-contratados>
- Ministerio de Educación del Perú (2021, marzo). *Condiciones laborales de los docentes en Perú*. MINEDU. <https://www.gob.pe/minedu>
- Nugroho, S., Paskarini, I., & Pratiwi, X. (2023). Worklife balance and job satisfaction of shipyard industry employees in Surabaya. *International Journal of Public Health Science*, 12(1), 146 – 154. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.22368>
- O'Boyle, J., Ernest, H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579. <https://psycnet.apa.org/buy/2011-24470-001>
- Organización Internacional del Trabajo (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>
- Palma, S. (2004). *Manual de escala clima laboral CL-SPC*. (1° ed). Studenta. <https://www.passeidireto.com/arquivo/42030265/escala-clima-laboral-cl-spc-manual-1-o-ed>
- Pedraza, N. A. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez-Flores, A. (2024). Respuesta carta editor “Población y muestra”. *International Journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 67. <https://www.scielo.cl/pdf/ijoid/v17n2/2452-5588-ijoid-17-02-67.pdf>
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Porrás, A. (2017). *Tipos de muestreo*. En Diplomado de Análisis de Información Geoespacial. CONACYT.

<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

Ponce, A., Baquero, A., Poveda, A., Molina, C., & Fernández, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación. *Revista Científica Multidisciplinar Gnerando*, 4(1).

<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57>

Pujol-Cols, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>

Risco, Y. L. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64094>

Rodríguez, L. A., & Raga, R. V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>

Saavedra, M. J., & Delgado, B. J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.176

Sánchez, T. M., & García, V. M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Shigüe, E. F. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/0f9aa7f0-bfa7-4c97-b465-0c22c9e1b58c>

Valero-Ancco, N., Vilca-Mamani, E., & Coapaza-Mamani, Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4(1), 180-190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

Zambrano, A. G., & Zambrano, M. L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42,(1), 151–1.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8769296>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de un Instituto Superior Tecnológico de Moquegua, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en docentes de un Instituto Superior Tecnológico de Moquegua, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel del clima laboral en docentes - Identificar el nivel de la satisfacción laboral en docentes - Establecer la relación entre las dimensiones del clima laboral y satisfacción laboral en docentes. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Moquegua 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior de Moquegua 2023. 	<p>VARIABLE 1: Clima laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales <p>VARIABLE 2: Satisfacción laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o Materiales • Beneficios Laborales y/o Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales • Desarrollo Personal • Desempeño de Tareas • Relación con la Autoridad

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como finalidad recoger información veraz sobre el clima laboral. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Ninguno o nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Existe oportunidad de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como finalidad recoger información veraz sobre satisfacción laboral, Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N°	1	2	3	4	5
LEYENDA	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario de trabajo.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					

25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima organizacional o laboral es una característica del lugar en donde se trabaja organizadamente, influyendo directamente en el comportamiento de los mismos (Chiavenato, 2009)	Escala de Clima laboral CL-SPC	Autorrealización		
			Involucramiento		
			laboral	Muy Favorable	
			Supervisión	Favorable	categórico
			Comunicación	Media	ordinal
			Condiciones laborales	Desfavorable	
				Muy Desfavorable	

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere al agrado o desagrado que puede presentar el colaborador hacia su actividad laboral (Palma Carrillo, 2004).	Escala de Satisfacción laboral SL-SPC	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones Físicas y/o Materiales - Beneficios Laborales y/o Remunerativos - Políticas Administrativas - Relaciones Sociales - Desarrollo Personal - Desempeño de Tareas - Relación con la Autoridad 	<p style="text-align: center;">Alta Satisfacción</p> <p style="text-align: center;">Parcial Satisfacción</p> <p style="text-align: center;">Regular</p> <p style="text-align: center;">Parcial Insatisfacción</p> <p style="text-align: center;">Alta Insatisfacción</p>	<p>categórico ordinal</p>

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE MOQUEGUA, 2023” de HERRERA RAMIREZ ANGEL, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma del Perú. Entiendo que este estudio busca conocer la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una población de docentes ubicados en el departamento de Moquegua, y sé que mi participación consistirá en responder unas encuestas que demorará alrededor de 30 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución económica por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Para confirmar su participación marque con un aspa la siguiente opción.

Sí quiero participa