

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los
colaboradores de un Instituto de Educación
Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021**

Mathsumi Guadalupe Félix Barrera

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis padres Mery y Jesús, quienes impulsaron y creyeron en cada uno de mis sueños; ya que gracias a ellos hoy se hacen realidad. También, se lo dedico a mi mamita y papito Apolonia y Gregorio, quienes siempre han confiado en cada una de las decisiones que he tomado y a mi mamita y papito Florencia y Zacarias, quienes desde el cielo guían mis pasos. Dedico esta tesis también a mis tías y tíos Rita, Rocío, José y Miguel, quienes siempre me han mostrado su cariño y apoyo incondicional. Finalmente, pero no menos importantes son mis primos Karla, Jadira, Jamil, Kira y José, quienes me impulsan a ser un mejor modelo y guía para ellos.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme culminar mis estudios y por permitirme convertirme en la profesional que siempre soñé, y hoy se hace realidad. En segundo lugar, doy gracias a cada uno de mis docentes que con sus enseñanzas y consejos me acompañaron en este largo camino y, por último, agradezco a cada uno de ustedes que leen la presente tesis, la cual espero que perdure y sirva de base para posteriores investigaciones; en especial a mi asesora la Mg. Verónica Sotelo Narváez, por su guía y apoyo incondicional para la elaboración de la presente tesis.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal el establecer la relación entre dos variables psicológicas: clima organizacional y satisfacción laboral. Esta tesis se realizó con los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021). Para ejecutar la presente investigación, se trabajó con 60 colaboradores de este instituto de Tarma de entre 33 y 64 años, quienes cumplen diversos cargos dentro de la institución. Se utilizó la escala de clima laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Ruíz y Zavaleta (2007). Los resultados mostraron una correlación significativa inversa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el instituto tecnológico de Tarma, la cual fue de -0,137. Entre las dimensiones de cada uno de ellos también existe relación correlación significativa inversa baja entre el clima laboral y las condiciones de trabajo en un instituto tecnológico de Tarma, asimismo se puede afirmar que la correlación inversa $r = -0,123$ perteneciente a una correlación negativa y entre las demás dimensiones la correlación se encuentra en los intervalos de -0,66 y -0,140. La conclusión a la que se llegó fue que se percibe un descontento entre las variables, lo que indica una falta de armonía institucional.

Palabras clave: relaciones laborales, psicológicas, clima organizacional, satisfacción laboral, instituto, correlación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to establish the relationship between two psychological variables: organizational climate and job satisfaction. The research was carried out in the collaborators of a public technological higher education institute of Tarma-Junín 2021. To carry out this research, we worked with 60 collaborators of a public technological higher education institute of Tarma between 33 and 64 years old, who meet various positions within the institution. The Labor Climate scale by Sonia Palma Carrillo (1999) and the Job Satisfaction Questionnaire by Alex Sírovi Ruíz Gómez and María Zavaleta Flores (2007) were used. The results showed a significant inverse correlation between Work Climate and Work Satisfaction at the Technological Institute of Tarma, which was -0.137. Among the dimensions of each of them, there is also a significant low inverse correlation between the Work Climate and the working conditions in a Technological Institute of Tarma, likewise, it can be stated that the inverse correlation $r = -0.123$ pertaining to a negative correlation and among the other dimensions, the correlation is found in the intervals of -0.66 and -0.140. The conclusion reached was that there is discontent between the variables, which indicates a lack of institutional harmony.

Keywords: labor relationship, psychological, organizational climate, job satisfaction, institute, correlation.

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
Introducción.....	6
Capítulo I.....	12
Planteamiento del estudio.....	12
1.1. Planteamiento y formulación del problema	12
1.2. Objetivos	15
1.2.1. Objetivo general	15
1.2.2. Objetivos específicos	15
1.3. Justificación e importancia	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación metodológica	16
1.3.3. Justificación práctica	16
Capítulo II.....	18
Marco teórico	18
2.1. Antecedentes del problema.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.3. Antecedentes locales.....	23
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Clima organizacional	25
2.2.2. Satisfacción laboral.....	27
2.3. Definición de términos básicos.....	31
Capítulo III.....	33
Hipótesis y Variables	33
3.1. Hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Operacionalización de variables	34
Capítulo IV.....	35
Metodología.....	35
4.1. Métodos y alcance de la investigación.....	35
4.1.2. Tipo de investigación.....	35
4.1.3. Nivel de investigación	35

4.1.5.	Nivel de investigación	36
4.1.6.	Tipo de estudio según las fuentes de información	36
4.1.7.	Tipo de estudio según los métodos a emplear	37
4.2.	Diseño de la investigación	37
4.3.	Población y muestra	38
4.3.1.	Población	38
4.3.2.	Muestra	38
4.4.	Técnicas de recolección y análisis de la información	39
4.4.1.	Instrumentos de recolección de datos	39
4.5.	Aspectos éticos	43
4.6.	Procedimiento de recolección de datos	43
4.7.	Técnicas de análisis de datos	44
Capítulo V	45
Resultados	45
5.1.	Resultados del tratamiento y Análisis de la Información	45
5.1.1.	Estadísticos descriptivos	45
	Género de los participantes	45
5.2.	Resultados por dimensiones (clima laboral)	53
	Dimensión supervisión	55
	Dimensión condiciones laborales	57
5.3.	Resultados por Dimensiones (Satisfacción Laboral).....	59
	Dimensión condiciones de trabajo	59
	Dimensión remuneración y beneficios laborales	60
	Dimensión supervisión	62
	Dimensión promoción y capacitación.....	65
5.4.	Correlaciones de Pearson entre variables y dimensiones	66
5.4.1.	Prueba de hipótesis específica	66
Capítulo VI	70
Discusión	70
Conclusiones	74
Sugerencias	76
Bibliografía	78
Anexo	81

Introducción

En la actualidad, al hacer referencia a una organización ya no nos viene a la mente una empresa que está conformada por algunos trabajadores que sacan algo al mercado, sino que hoy en día una organización es una unidad donde los colaboradores cumplen diversas tareas y funciones, que los lleva a lograr una meta en común.

Pero también es importante recalcar que para lograr que una empresa funcione bien es porque dentro de esta sus colaboradores tienen un adecuado clima organizacional, como también se sienten satisfechos en este; dado que si no se sintieran plenos en la empresa en la que laboran la abandonarían y se daría lo que es la deserción laboral.

Mantener un buen clima organizacional es una necesidad urgente dentro de las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas. Esto nos da a entender que la mano de obra de una empresa ha cobrado una gran importancia en la actualidad, ya que mantener un buen clima organizacional y satisfacción laboral adecuadas ayudará a los colaboradores a ser productivos.

En el instituto de educación superior tecnológico público de Tarma se pudo apreciar insatisfacción entre los colaboradores, ya sea con sus colegas, jefes inmediatos o con ellos mismos; además en dicho instituto al hablar con los colaboradores manifestaron que debido a que cada año cambian de directivos y se inserta personal nuevo, nunca pueden llegar a tener un clima organizacional adecuado y a ello se suma que en el instituto al igual que en muchos centros laborales existen intereses personales.

Por tanto, en el presente estudio se ha pretendido determinar la relación que tienen las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un

instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), con los resultados obtenidos de estos se pretende entender como un mal clima organizacional puede afectar en la satisfacción laboral de los colaboradores y viceversa y a raíz de esto en un futuro determinar un plan de intervención para futuras situaciones.

Las investigaciones revisadas y la bibliografía nos permitirán entender más a fondo estas variables y la importancia de su estudio dentro de las organizaciones.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

El clima organizacional se define gracias a las características del ambiente que se vive dentro de un centro laboral; dado que puede afectar directamente o indirectamente a los colaboradores de dicha institución. Dependiendo del clima organizacional se pueden tener efectos positivos o negativos dentro de la eficiencia laboral de los colaboradores (George y Robert, 1968).

La satisfacción laboral se emplea para definir el grado de aprobación que tiene el empleador con respecto a su trabajo y la remuneración que este recibe por la labor que realiza, siendo compensado, ya sea monetariamente o recibiendo un reconocimiento. (Bobadillo, 2017)

A nivel mundial, el clima organizacional está estimado como un tema muy importante para mejorar la relación entre los compañeros de trabajo de una empresa, también para saber si el trabajador está conforme y a gusto en su centro laboral. El saber si un trabajador está satisfecho con su trabajo y si este se siente reconocido ayudará a la empresa para mejorar sus condiciones laborales, y de esta manera asegurar el éxito del colaborador y de la empresa.

En Latinoamérica se realizó un estudio acerca del clima laboral en 13 países entre los años 2013 y 2014, donde la mejor puntuación fue obtenida por República Dominicana

con un puntaje de 83,42 %, seguido por Ecuador y Colombia y la peor puntuación fue obtenida por Perú con un puntaje de 68,02 % (Acsendo, 2014).

En el Perú en 2018, la empresa Aptitus hizo una encuesta acerca del clima laboral y satisfacción laboral, en suma, dio como resultado que un 86 % de los trabajadores renunciarían a sus trabajos si en estos se da un mal clima laboral, un 81 % de los encuestados consideró que tener un buen clima laboral es importante para ellos, mientras un 19 % respondió que esto no influye en sus decisiones. Un 49 % consideró que les gusta su trabajo, porque tienen un reconocimiento en estos y un 19 % señaló que no se sienten reconocido en sus trabajos por ende no se sienten satisfechos (Comercio, 2018).

En la provincia de Tarma, región Junín, en la gran mayoría de instituciones educativas públicas del nivel superior es muy difícil insertarse en el clima organizacional de las instituciones educativas, ya sea por falta de estrategias de los directivos de las instituciones educativas públicas (Capcha, 2020).

La falta de identificación y compromiso con sus centros laborales y el desconocimiento de la misión y visión conlleva a que el personal no se encuentre empoderado de su quehacer educativo y menos que exista un óptimo clima organizacional (Del Castillo y Valqui, 2018).

En la ciudad de Tarma muy pocas empresas se preocupan por el buen clima organizacional de sus establecimientos o la satisfacción laboral que puedan tener sus empleados, pues se ha visto recurrentemente que las empresas solo buscan ganar sin importarles la manera en que pueda darse la ganancia.

En el instituto donde se realizará la investigación planteada, se ejecutó un sondeo por medio de una entrevista con las autoridades y colaboradores de este instituto. De esta entrevista se obtuvieron diversas respuestas, dentro de las cuales algunos trabajadores

señalaron que hay momentos donde no se puede tener un buen ambiente laboral, dado que las diferencias de edad son notorias, ya que bien son personas mayores o bien son relativamente jóvenes. Otra de las respuestas que se obtuvo fue que no tienen la suficiente motivación, ya sea emocional o económica por parte de la institución, y es por ese motivo que a veces se han preguntado si sería mejor o no renunciar y buscar algo más.

Es por este motivo que me planteo la siguiente incógnita:

Problema general:

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación existente entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).
- Identificar la relación existente entre la dimensión involucramiento laboral de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).
- Identificar la relación existente entre la dimensión supervisión de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).
- Identificar la relación existente entre la dimensión comunicación de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).
- Identificar la relación existente entre la dimensión condiciones laborales de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

1.3. Justificación e Importancia

1.3.1. Justificación teórica

La investigación se realizó con el propósito de investigar acerca de la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, del cual luego de obtener los resultados, estos sirvieron como base teórica para que se puedan realizar planes de intervención para mejorar el clima laboral entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo. También, ayudó a plantear alternativas para dar incentivos, ya sean monetarios o reconocimientos a los colaboradores que se muestren más eficientes y del mismo modo con los colaboradores que no demuestren un desempeño óptimo.

1.3.2. Justificación metodológica

En la investigación se desarrolló la aplicación de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC), que está compuesta por cinco dimensiones. Esta fue muy importante, porque nos mostró los resultados acerca del clima laboral, dado que esta prueba nos muestra diversas escalas que podemos indagar para de esta manera determina cuál podría ser utilizada más adelante en diversas empresas. También, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores (SL-ARG), la cual está compuesta de siete dimensiones que nos ayudaron a conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y también si estos podrían servir para más adelante evaluar a diversos trabajadores de muchas instituciones a nivel regional.

1.3.3. Justificación práctica

Con estos resultados se tuvo la probabilidad de aplicar mejoras para un mejor clima laboral en diversas instituciones, y de esta manera orientar a los empleadores sobre cuáles son las ventajas de un mejor clima laboral con la finalidad de brindar al trabajador

una mejor satisfacción, tanto individual como laboral. Esto para que de esta manera tanto la empresa como el trabajador ganen y sean más competentes

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Montoya, Beiiio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, y Padilla (2019) realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de la Universidad Estatal Chilena” con el objetivo de determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación superior. La muestra estuvo compuesta por 166 trabajadores. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, de corte transversal y el tipo de estudio escogido fue correlacional. Asimismo, los instrumentos usados fueron los siguientes: para satisfacción laboral se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, de Melia y Peiró, el cual cuenta con cinco dimensiones (la supervisión, el ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo, y la satisfacción con la participación), estas están divididas en 23 ítems. Para el clima organizacional utilizo la Escala de Medición para Clima Organizacional de Koys y DeCotiis, la cual cuenta con 8 dimensiones (autonomía, confianza, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), estas están divididas en 42 ítems. Los resultados obtenidos en relación con la satisfacción laboral y al clima organizacional, un 92,1 % de los funcionarios se encuentra satisfecho, de los cuales el 30,7 % está algo satisfecho, un 50,6 % se encuentra bastante satisfecho y el 10,8 % está muy satisfecho. Por otro lado, un 73,5 % percibe un nivel alto de clima organizacional y el 22,9 % un nivel medio. Un 1,8 % percibió un nivel muy alto y un nivel bajo; y ningún funcionario percibió un nivel de clima laboral muy bajo (Montoya et al., 2019).

Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016) realizaron una investigación a la cual titularon “Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes”. Esta tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la situación contractual con el clima organizacional, satisfacción laboral y el absentismo en docentes. La muestra fue constituida por 108 profesores. Asimismo, el enfoque de esta investigación fue cuantitativo y el tipo de estudio correlacional. Además, los instrumentos utilizados fueron los siguientes: para clima organizacional se usó el cuestionario de clima organizacional desarrollado por Ramírez en 2008, el cual consta de ocho dimensiones (compromiso intrínseco, compañeros-cohesión, apoyo del supervisor, descripción del cargo, infraestructura, equidad y autonomía, reconocimiento de méritos y compromiso extrínseco) y para satisfacción laboral fue usado el instrumento hecho por Warr, Cook y Wall en 1979, el cual lleva por título Escala General de Satisfacción, que consta de 15 ítems con una puntuación de 1 a 5. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación estadísticamente significativa ($r=.796$; $p=0,000$) entre clima y satisfacción laboral, siendo esta una relación grande ($r>.5$) (Coluccio et al., 2016).

Polanco (2014) realizó una investigación a la cual título “El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”; cuyo objetivo fue describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE, así mismo se buscó saber el impacto que tenía el clima organizacional en la satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 150 docentes, el director, los subdirectores y el personal administrativo de INTAE. Asimismo, el enfoque de esta investigación fue descriptivo y el tipo de estudio fue no experimental de corte transeccional descriptivo. Además, los instrumentos empleados fueron los siguientes: para clima organización fue usado un cuestionario realizado por la misma autora de la investigación, y para medir la

satisfacción laboral se utilizó el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), el cual mide los aspectos puntuales del trabajo (factores extrínsecos e intrínsecos); por tanto, este cuestionario fue adaptado por la autora para su uso. Los resultados obtenidos indicaron que el clima laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores y administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También, el clima laboral se ve afectada por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral, se reflejó que los docentes están insatisfechos con respuestas por encima de 20 y 30 %, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzaron expresiones de entre 1.33-5.33 % (Polanco, 2014).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cabrera (2018), quien realizó la investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana”, tuvo como objetivo delimitar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública peruana. La población de la empresa fue de 13 000 personas y la muestra es de 374 personas. La investigación fue cuantitativa, diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal. El instrumento utilizado para medir el clima organizacional fue la escala de clima organizacional (CL-SPC), la cual mide 5 aspectos (involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización), que consta de 50 ítems y la puntuación fluctúa entre 1 a 5, el puntaje máximo es de 250 y el mínimo de 50. Asimismo, para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, la cual mide dos factores (extrínsecos e intrínsecos), que consta de 15 ítems y consta de 7 respuestas con puntuaciones que van de 1 a 7 puntos. El resultado obtenido en relación con el clima

organizacional fue que la media en los trabajadores de una institución pública peruana es de 183.20, lo cual corresponde a un clima organizacional favorable y en cuanto a satisfacción laboral la media de satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública peruana es de 33.35, que corresponde a una satisfacción medio (Cabrera, 2018).

Castillo (2014), en su tesis que lleva por título “Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”, tuvo el objetivo de entender la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. La población total fue de 608 trabajadores y la muestra utilizada fue de 100 personas, lo cual en un 88 % se encontraban entre los 25 y 34 años, y un 12 % entre los 35 y 40 años, de los cuales un 46 % fueron hombres y un 54 % mujeres. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron los siguientes: en primer lugar, una ficha para la recolección de datos de las personas a evaluar, mientras que para medir el clima organizacional se utilizó el instrumento titulado escala de clima organizacional (CL-SPC), la cual mide 5 dimensiones y presenta 5 opciones de respuesta, las cuales se puntúan del 1 al 5, a su vez para medir la motivación laboral se utilizó el instrumento escala de motivación laboral (R-MAWS), que consta de 5 escalas y 7 opciones de respuestas; por último, para medir la satisfacción laboral se utilizó el instrumento titulado escala de satisfacción laboral, la cual está compuesta por 7 reactivos y presenta 5 opciones de respuesta. Los resultados obtenidos en relación con la variable clima organizacional, se obtuvo una media de 3.76 siendo el máximo puntaje 5. Finalmente, la satisfacción laboral fue analizada y se pudo visualizar en esta variable un puntaje elevado, pues la media para el grupo total fue de 4.22, siendo el máximo puntaje 5. La investigación concluye en una correlación significativa y positiva entre las tres variables estudiadas (Castillo, 2014).

Alva y Domínguez (2013), en su tesis que lleva por título “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote”, consideraron importante resolver si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote en el 2013. La población estuvo conformada por 332 trabajadores. El tipo de investigación realizada fue cuantitativa-descriptiva-correlacional con un diseño experimental transversal. Los instrumentos utilizados fueron los siguientes: para medir el clima organizacional se usó la Escala de Clima organizacional de Palma en 2004 en Lima, Perú, la cual consta de 50 ítems y 6 dimensiones (ambiente laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), para satisfacción laboral usaron la Escala de Satisfacción Laboral de Palma del 1999, la cual consta con 36 ítems y 7 dimensiones (condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Los resultados obtenidos en la presente tesis fueron los siguientes: en cuanto al clima organizacional, se registró que, de un total de 332 trabajadores, un 3,9 % lo percibe como muy favorable; el 50,9 %, como favorable; un 33,5 %, como medio; el 10,2 %, como desfavorable; y un 1,5 %, como muy desfavorable. En cuanto a satisfacción laboral se visualizó que un 59,3 % de los trabajadores percibe una parcial satisfacción laboral; el 39,5 %, una regular satisfacción laboral; y un 1,2 %, una alta insatisfacción laboral. Asimismo, debemos mencionar que ninguno de los encuestados respondió que percibía una alta satisfacción laboral ni una parcial insatisfacción laboral, y en relación con ambas variables se noto que de los 332 trabajadores encuestados el 37,6 % opinó que el clima organizacional era de nivel favorable y su percepción fue de parcial satisfacción laboral, y un 13,3 % consideró que el clima organizacional también es favorable y su percepción fue de regular satisfacción

laboral. Asimismo, se muestra que el 14,8 % de los trabajadores consideró que el clima organizacional era de nivel medio y percibía una parcial satisfacción laboral, un 17,5 % de los trabajadores opinó que el clima organizacional era de nivel medio y se encontraba regularmente satisfecho laboralmente, y un 1,2 % opinó que el clima organizacional también era de nivel medio y se encontraba altamente insatisfecho. Igualmente, el 3,0 % opinó que el clima organizacional era desfavorable y percibía un nivel de parcial satisfacción laboral, y un 7,2 % de los encuestados consideró que tenía un clima organizacional desfavorable y se encontraba regularmente satisfecho. Por último, el 3,9 % de los trabajadores consideró que el clima organizacional era

2.1.3. Antecedentes locales

Capcha (2020), en su tesis que lleva por título “Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del IESPP Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma, región Junín.”, consideró como objetivo determinar el grado de influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la IESPP Gustavo Allende LLaveria en la provincia de Tarma, región Junín. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 202 personas entre directivos, personal administrativo y alumnos. De tal manera, el diseño de la investigación fue de tipo básico, por lo cual fue descriptivo, se emplearon dos métodos principales en el muestreo selectivo de información: método analítico-sintético y el método descriptivo-correlacional. Así mismo, fue correlacional, ya que estableció la relación entre ambas variables escogidas, por último, el diseño de investigación elegido fue correlacional-causal. El instrumento utilizado para medir el clima organizacional fue el Cuestionario, el cual posee 20 ítems y mide 3 dimensiones del clima organizacional, y para medir la influencia en la gestión institucional, confeccionó un cuestionario, el cual posee 11 ítems y mide 3 dimensiones; asimismo a partir de la información obtenida de la matriz de levantamiento de información. Los

resultados de la investigación mostraron una influencia directa entre el clima organizacional y la influencia en la gestión institucional (Capcha, 2020).

Del Castillo y Vaqui (2018) realizaron una investigación titulada “Planificación estratégica y el clima organizacional del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018”, la cual tuvo como finalidad precisar la relación entre la planificación estratégica y el clima organizacional del personal administrativo de la UGEL Tarma, en el 2018, así como indagar la relación entre la variable planificación estratégica con las dimensiones de la variable clima organizacional como son los siguientes: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La relación de las dimensiones de la variable planificación estratégica: implementación de estrategias, ejecución e implementación de estrategias y evaluación de estrategias con la variable clima organizacional. La muestra fue censal y estuvo conformada por 58 administrativos. La investigación que realizó fue cuantitativo, correlacional y no experimental, el diseño es correlacional explicativo. La autora diseñó un instrumento para medir la variable planificación estratégica, la cual está compuesta por 27 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco alternativas de respuesta: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una, se invalida el ítem. Las dimensiones que evalúa son los siguientes: formulación de estrategias, implementación de estrategias y la evaluación de estrategias. Para medir la segunda variable, que es clima organizacional, la autora elaboró un cuestionario que está compuesto por 30 ítems, los cuales contienen cinco opciones de respuesta: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre; (5) siempre. El encuestado debe marcar solo una alternativa, con un aspa (X). De darse el caso de que se marque más de una alternativa, se anula el ítem. Las dimensiones que

evalúa el clima organizacional son: Potencial humano, diseño organizacional y la cultura organizacional (Del Castillo y Vaqui, 2018).

Bobadilla (2017) realizó su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, cuyo objetivo fue de determinar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. La población de esta investigación estuvo conformada por 104 docentes de 4 diferentes institutos de la ciudad de Huancayo. Asimismo, el método usado fue descriptivo y su diseño fue descriptivo correlacional. Los dos instrumentos que se usaron fueron elaborados por la misma autora. Los resultados obtenidos en relación con la variable clima organizacional determinar que el mejor clima organizacional se encuentra en el instituto San Pedro, con 31,93 %, seguido del instituto Franklin Roosevelt con 31,52 %. En tercer lugar, el instituto Santiago Antúnez de Mayolo con 19,45 % y por último el instituto Eugenio Paccelly con solo 10,26 % (Bobadilla, 2017)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El referirse al clima no es solo mencionar que el trabajador se sienta bien o que se sienta motivado, sino también que todas las personas a raíz de su propio apego afectivo con la compañía, junto con el soporte que siente de la empresa, tengan un desempeño exitoso en sus labores (Szeinman, 2015).

Si en una empresa hay un mal clima laboral, esto repercutirá en los trabajadores notablemente, pues no se van a estar con fuerza y mucho menos se van a sentir parte de la empresa. Esto traerá resultados desastrosos para el área donde se desarrolla y, por ende, a la empresa.

Enfoque de Litwin y Stinger

Ambos en 1978 señalaron la subsistencia de nueve dimensiones, las cuales explican el clima organizacional que se presentarían en una organización y cada una de estas está ligada a diversas propiedades que posee una organización. Estas nueve dimensiones vendrían a ser las siguientes:

Estructura. Simboliza la percepción que tiene el trabajador acerca de las reglas y diligencias que se ven en el desarrollo de trabajo, que puede limitar o facilitar su trabajo.

Responsabilidad. Es la sensación de los trabajadores sobre su autonomía al momento de la toma de decisiones con respecto al área en el que se desempeñan,

Recompensa. Es la apreciación de los trabajadores acerca de las remuneraciones recibidas por las actividades realizadas.

Desafío. Consiste en el sentir de los colaboradores de una empresa sobre los retos impuestos en el área en la cual se desempeñan.

Relaciones. Es la apreciación de los trabajadores sobre la presencia de un ambiente laboral placentero o no.

Cooperación. Es el sentir de los trabajadores acerca del trabajo en equipo, es decir, la colaboración entre directivos y trabajadores sin importar los cargos que se desempeñen.

Estándares. Es la apreciación de los colaboradores sobre los patrones establecidos por la empresa para medir el rendimiento de los trabajadores de esta.

Conflictos. Se establece entre directivos y trabajadores sin importar el cargo que ocupe, para poder aceptar las opiniones de todos y que puedan solucionar de manera civilizada los conflictos que puedan surgir.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia la empresa, en la cual se siente valioso y/o importante dentro de esta.

La Teoría del Aprendizaje Experiencial

Esta teoría fue presentada por David A. Kolben en 1984, la cual se centra en la experiencia que adquiere el sujeto para su aprendizaje. Kolb, en su libro *Psicología de las organizaciones*, se centra en la optimización del desempeño y de la salud laboral de los colaboradores, los cuales son el centro de un buen clima organizacional. Asimismo, el liderazgo, la motivación y el clima laboral están relacionados y pueden ser observados en las siguientes líneas (Kolb et al., 1977):

- Existe una relación entre clima laboral y liderazgo.
- Relación entre clima laboral y una de las motivaciones que se dan al trabajador.
- Existe una correlación entre el clima laboral y los diversos rasgos de personalidad existentes.

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una sensación efectiva acerca del trabajo propio, el cual se da por medio de la evaluación de sus características. Así mismo, si el trabajador se siente satisfecho en su centro laboral tendrá sentimientos positivos hacia este; por otro lado, si un trabajador se siente insatisfecho en su centro laboral, este tendrá sentimientos negativos hacia su trabajo y, por ende, hacia la empresa (Robbins y Judge, 2009).

La Teoría de Abraham Maslow

Maslow, quien es considerado uno de los fundadores del movimiento humanista de la psicología, se centró en estudiar la experiencia humana atendiendo los aspectos que nosotros consideramos de suma importancia. Uno de los puntos más importantes para su teoría se concentraba en que para alcanzar el máximo nivel de consciencia y realizar el

mayor potencial (que vendría a ser la autorrealización) lo que el ser humano debería hacer es descubrir su verdadero potencial y cuál es su propósito de vida para de esta manera luchar por lo que quiere lograr.

Para la autorrealización, en 1943, Maslow realizó lo que hoy conocemos como la pirámide de necesidades, en cuya base se encuentran las necesidades básicas y los demás requisitos fundamentales para tener una vida plena agrupados en niveles superiores. La pirámide de Maslow (1943) se divide en dos secciones. En la mitad inferior se encuentran los cuatro niveles que conforman “Las necesidades de déficit”, las cuales el ser humano debe satisfacer para de esta manera pueda llegar al siguiente grupo que vendrían a ser las “necesidades de crecimiento”. Por tanto, las necesidades de déficit son las más básicas dado que incluyen las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia y la necesidad de autoestima (Benson et al., 2012).

En el nivel superior, como ya se mencionó, se encuentran agrupadas “las necesidades de crecimiento”, las cuales abarcan las necesidades cognitivas, estéticas, de autorrealización y autotrascendencia, estas dos últimas definen el propósito de vida y conducen a una satisfacción tanto espiritual como psicológica (Benson et al., 2012)

Maslow en 1943 afirma que cada uno de nosotros tiene un propósito de vida para el cual está dotado, también de que el camino hacia la plenitud consiste en ir hacia lo que uno desea es decir definir y perseguir el propósito que tiene.

La Teoría de Herzberg

Frederick Irving Herzberg en 1968 publicó su libro *¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?*, el cual trata acerca de la teoría de motivación e higiene y/o teoría de los dos factores. La cual relata acerca de que las personas están influenciadas por dos factores que vendrían a ser los factores de satisfacción e insatisfacción.

- La satisfacción es el resultado principal de los factores de motivación, los cuales son de gran importancia para incrementar la satisfacción de los trabajadores, pero estos no influyen significativamente en la insatisfacción. Cuando los factores higiénicos son óptimos ayudan a que el trabajador se sienta satisfecho.
- La insatisfacción es el resultado principal de los factores higiénicos, si estos son deficientes causaran insatisfacción en los trabajadores.

Los factores de higiene están relacionados con las necesidades primarias de Maslow, las cuales vendrían a ser las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad.

Factores económicos. Sueldos y prestaciones.

Factores sociales. Relacionarse con sus compañeros de trabajo y convivir con ellos.

Condiciones laborales. Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.

Categoría. Títulos de los puestos y oficina propia.

Seguridad. Privilegios por los años que se vienen laborando, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de las compañías.

Los factores motivacionales tienen gran relación con las necesidades secundarias del trabajador.

- Reconocimiento de un trabajo bien realizado.
- Cumplimiento de las tareas encomendadas en el área donde se desempeña.

- Sentimiento de autorrealización.
- Responsabilidad mayor al ser ascendido (Herzberg et al., 2010).

Teoría de David McClelland

McClelland entre las décadas de 1960 y 1970 sugirió que las motivaciones de las personas eran el mejor pronóstico para su éxito en un puesto de trabajo. Es por ese motivo que identificó tres motivaciones clave que son la necesidad de poder, de logro y de afiliación, además señaló que todos contamos con las tres, pero siempre hay una que predomina sobre las demás y determinara su rendimiento laboral.

Para McClelland (1987), la necesidad del poder es por el deseo de controlar a las personas, es uno de los mayores incentivos para ser un jefe o líder de un grupo, pero esto solamente es verdad si favorece a la empresa. Sin embargo, si es un deseo personal no funcionará bien, dado que estas personas no saben trabajar en equipo.

McClelland (1987) era de la idea que el trabajo de alta calidad surgía de la necesidad de logro que consiste en el deseo de sobresalir y ser el mejor en todas las áreas en las que se desarrolle, pues este precede al éxito laboral. La necesidad de logro o de realización es la que motiva al trabajador a ser mejor y es más competitivo.

Según McClelland (1987), la necesidad de afiliación (el tener buenas relaciones personales) es de mucha ayuda al momento de trabajar en equipo, sin embargo, las personas con una necesidad de afiliación no pueden llegar a ser buenos jefes.

McClelland (1987) señaló que la motivación procede de rasgos de personalidad que parecen estar profundamente arraigados en el inconsciente. También, promovió el test de percepción temática como herramienta para evaluar a los candidatos a un puesto de trabajo, que fue creada por los psicólogos Henry Murray y Christiana Morgan en la

década de 1930, la cual consiste en revelar aspectos del inconsciente. Sin embargo, para McClelland era idónea para situar a una persona en un determinado puesto de trabajo, aunque ya no se usa en la selección de personal las bases teóricas aún están vigentes, y gracias a él se llegó a la conclusión que la motivación es un principio fundamental para la satisfacción laboral.

2.3. Definición de Términos Básicos

Clima organizacional

Rodríguez (2002) define al clima organizacional como el conglomerado de percepciones que tienen en conjunto los trabajadores acerca de su ambiente laboral, sus relaciones entre compañeros y su estabilidad laboral. Y este afecta a los trabajadores en torno a su comportamiento y sentido de pertenencia.

Todas las empresas tienen características o propiedades similares unas con las otras, sin embargo, cada una de ellas posee un conjunto propio de características o propiedades que las diferencian unas con otras. El ambiente interno de una organización está conformado por cada uno de los trabajadores que labora en esta, que se considera clima organizacional (Sandoval, 2004). Asimismo, Sandoval (2004) propone que los sentimientos psicológicos son los que evidencian el buen o mal funcionamiento interno de una empresa, es por ese motivo que el ambiente interno de este puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Es por ello que el comportamiento de un trabajador, no depende solamente de sus características principales sino de como este advierte su clima organizacional y los componentes de su centro laboral (Bordas, 2016).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es definida como el precepto y/o querencia de condicionalmente fija hacia su trabajo por el trabajador, el cual está basado en sus creencias y su experiencia laboral (Palma, 1999).

La satisfacción laboral es de suma importancia en el estudio del comportamiento organizacional, porque para gran parte de los trabajadores esta constituye un beneficio para sí mismos o un escalón hacia a satisfacción laboral, De la misma manera, la satisfacción e insatisfacción laboral están relacionadas con un gran grupo de indicadores organizacionales como vienen a ser la calidad de desempeño, rendimiento, etc. (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- La relación entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.
- La relación entre la dimensión involucramiento laboral de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.
- La relación entre la dimensión supervisión de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.
- La relación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.
- La relación entre la dimensión condiciones laborales de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.

3.2. Operacionalización de Variables

La matriz de operacionalización se revela en el siguiente cuadro: (Anexo 1)

Capítulo IV

Metodología

4.1. Métodos y Alcance de la Investigación

4.1.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, dado que se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis que me planteé, en base a un análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los análisis cuantitativos se interpretaron a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente (Creswell, 2013, como se citó en Baptista et al., 2014).

4.1.2. Tipo de investigación

A raíz de los propósitos intrínsecos, la presente investigación fue de carácter explicativo, la cual estuvo dirigida a responder por las causas de los eventos y los fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. En otras palabras, pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.1.3. Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación fue correlacional, ya que el investigador busca visualizar cómo es que se relacionan diversos fenómenos entre sí o si es que no existe ninguna relación entre estos. Por tanto, este nivel de investigación busca

esencialmente conocer cómo una variable se comporta al estar relacionada con otra (determinar cuál es el nivel de relación entre ambas variables) (Behar, 2008).

4.1.4. Propósito de investigación

La siguiente investigación tuvo como propósito la aplicación, la cual también es conocida como práctica, activa y dinámica. Asimismo, esta investigación estuvo caracterizada porque buscó la aplicación o utilización de los conocimientos que se van adquiriendo, este tipo de investigación está estrechamente relacionada con la investigación básica, dado que depende de los resultados y avances que se realicen en esta última. Esta forma de investigación se centra en la aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías (Behar, 2008).

4.1.5. Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación fue de un diseño descriptivo-correlacional, según las definiciones hechas por Baptista et al (2014), el propósito de esta es describir los factores y dimensiones de las variables estudiadas, pero a su vez es correlacional, dado que evalúa la relación entre ambas variables estudiadas.

Es descriptivo-correlacional, ya que el investigador busca visualizar cómo es que se relacionan diversos fenómenos entre sí o si es que no existe ninguna relación entre estos. Por tanto, este nivel de investigación busca esencialmente conocer cómo una variable se comporta al estar relacionada con otra (determinar cuál es el nivel de relación entre ambas variables) (Behar, 2008).

4.1.6. Tipo de estudio según las fuentes de información

Las fuentes son herramientas para el acceso a la información que necesitaremos para realizar una investigación. A través de los años se ha recolectado información acerca de un tema a través de diversas fuentes, entre las cuales están las primarias y secundarias.

Se entiende como fuentes primarias, desde un tipo de investigación descriptivo, que esta información se obtuvo de investigaciones previas, así como teorías oficiales acerca del tema a investigar y como fuentes secundarias a toda aquella información que circula en la red, internet o que no ha sido estudiada a profundidad.

La presente investigación utilizó ambas fuentes, siendo las fuentes primarias libros, tesis publicadas, artículos científicos con investigaciones relacionadas a la investigación a realizar y como fuentes secundarias páginas de internet relacionadas con la investigación y estudios realizados por encuestadoras.

4.1.7. Tipo de estudio según los métodos a emplear

El método utilizado fue el deductivo, dado que se parte de una premisa general hasta una particular. Como Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de esta se derivan expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador somete a prueba.

Según el enfoque cuantitativo-deductivo, el estudiante plantearía su problema de investigación definiendo su objetivo y su pregunta (lo que quiere hacer y lo que quiere saber) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño elegido para la presente investigación fue el diseño no experimental transaccional, dado que se recolectaron datos en un único momento del tiempo dado, y se observaron las variables a investigar en el momento que se dan y en su contexto natural para posteriormente examinarlas. Asimismo, su propósito fue el de explicar y estudiar su interrelación e incidencia en un momento determinado (Hernández et al., 2010).

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población es un conjunto de todos los casos que coinciden con diversas especificaciones (Hernández et al., 2010). Por ello, la población de esta investigación está conformada por 60 colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

4.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población previamente escogida, de las cuales se recolectarán los datos y esta debe ser representativa de la población en la cual se va trabajar (Hernández et al., 2010).

Se utilizó la muestra censal, dado que se seleccionó al 100 % de la población al considerarla accesible y de fácil evaluación. Zarcovich (1999) hace referencia a que una población de fácil acceso y con un reducido número de personas puede ser estudiada sin necesidad de realizar muestreo, lo cual se denominaría estudio censal.

La muestra a utilizar en la investigación estará conformada por los 60 colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021). Además, los criterios de inclusión por los cuales fueron escogidos son los siguientes:

- Edad
- Tiempo de servicio
- Cargo que ocupan

No existe ningún criterio de exclusión, dado que todos los colaboradores cumplen con los requisitos para la presente investigación.

4.4. Técnicas de Recolección y Análisis de la Información

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos tipo encuestas, uno de ellos es clima laboral de Palma (2004) y el segundo es el de satisfacción laboral de Ruíz y Zavaleta (2013).

Briones en 1987 definió la encuesta como una agrupación de técnicas; las cuales se encargan de recoger, procesar y analizar la información que se da de forma individual o grupal en diversos colectivos (Briones, 1992).

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen la encuesta como uno de los instrumentos más usados para la recolección de datos, que consta en un grupo de preguntas con relación a una o más variables a estudiar.

4.4.1. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: CL-SPC

Ficha técnica

Nombre original : Clima laboral CL-SPC

Autores : Sonia Palma Carrillo

Administración : Individual o colectiva

Duración : 15 a 30 minutos

Estructuración : El cuestionario consta de 50 ítems.

Objetivo. Conocer el nivel de percepción global del ambiente laboral y especificar la relación con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Dimensiones

Involucramiento laboral. Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización (Palma, 2004)

Supervisión. Describe las apreciaciones de funcionalidad y de significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También, registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento diario (Palma, 2004).

Comunicación. Se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución (Palma, 2004).

Condiciones laborales. Alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir, aceptan o no que dicha entidad brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas (Palma, 2004).

Autorrealización. Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación con las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro (Palma, 2004)

Normas de clasificación. Tipo de respuesta de tipo Likert, tienen como puntuación del 1 al 5; en la cual 1 corresponde a “nunca”, 2 corresponde a “poco”, 3 corresponde a “regular”, 4 corresponde a “mucho” y 5 corresponde a “siempre”.

Aspectos psicométricos

Validez. Se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84

Confiabilidad. Se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 (Palma, 2004).

Instrumento 2: SL-ARG

Ficha técnica

Nombre original : Satisfacción Laboral SL-ARG

Autores : Alex Sírovi Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores

Administración : Particular o General

Duración : 10 a 15 minutos

Estructuración : El cuestionario consta de 43 ítems.

Objetivo. Esta escala mide la actitud que tiene el colaborador hacia su puesto de trabajo, según los elementos condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promociones y capacitaciones, comunicación y puesto de trabajo.

Dimensiones:

Condiciones de trabajo. Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo (Ruíz y Zavaleta, 2013)

Remuneración y beneficios laborales. Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Supervisión. Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Relaciones humanas. Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Promoción y capacitación. Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Comunicación. Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo (Ruíz y Zavaleta, 2013)

Puesto de trabajo. Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización (Ruíz y Zavaleta, 2013).

Normas de clasificación. Tipo de respuesta de tipo Likert, tienen como puntuación del 1 al 5; en la cual 1 corresponde a “Totalmente en desacuerdo”, 2 corresponde a “En desacuerdo”, 3 corresponde a “indiferente”, 4 corresponde a “De acuerdo” y 5 corresponde a “Totalmente de acuerdo”.

Aspectos psicométricos

Validez. Se obtuvo un índice de correlación de 0.05

Confiabilidad. Se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach. La confiabilidad obtenida es de 0.878.

4.5. Aspectos Éticos

Para empezar la recolección de datos se requirió la aprobación del Comité de Ética en investigación, así mismo se solicitó la autorización al director general [e] del instituto de educación superior tecnológico público de Tarma. Antes de poner en marcha la recolección de datos al personal se envió el consentimiento informado, así mismo se explicó a los trabajadores que pueden o no aceptar participar en el estudio y que no habrá ninguna represalia. Se aclaró que al aplicar este estudio no existe ningún riesgo y que no habrá compensación monetaria alguna por su participación. Por otra parte, se atendió los aspectos de confidencialidad, ya que las encuestas desarrolladas al ser digitales se guardarán automáticamente y de manera anónima en el drive de quien realiza el estudio, no serán manifestadas a los superiores u otro personal de la institución, no se recolectarán datos personales como nombres ni apellidos, además se trabajará únicamente bajo iniciales, edad y cargo que ocupa, para de esta manera no cometer el error de encuestar dos veces al mismo sujeto.

4.6. Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección se realizará de manera *online* por medio de dos formularios creados por medio de Google Forms para ambas escalas respectivamente, así mismo las respuestas brindadas por los sujetos de estudio se guardarán automáticamente en el drive; de esta manera ninguna respuesta será expuesta. A continuación, se adjuntan ambos enlaces de las respectivas escalas.

- Escala de Clima Laboral-SPC: <https://forms.gle/7dhPjDyk5WsA9Jnr6>

- Escala de Satisfacción Laboral-ARG:
<https://forms.gle/f9v9YXwwWWeVqhEF7>

4.7. Técnicas de Análisis de Datos

Para analizar los datos, se utilizará el programa estadístico SPSS Vs 24, donde se ubicarán los datos y posteriormente se realizarán las operaciones estadísticas y de esta manera obtener los resultados requeridos según los objetivos planteados.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados del Tratamiento y Análisis de la Información

5.1.1. Estadísticos descriptivos

Tabla 1

Género de los participantes

Género			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	48	80,0	80,0
Femenino	12	20,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota: La Tabla 1 muestra los porcentajes por género de los participantes en el estudio, en la cual se puede observar que el 80,00 % son varones y el 20,00 % son mujeres. Dicha muestra de estudio corresponde a 60 personas seleccionadas aleatoriamente.

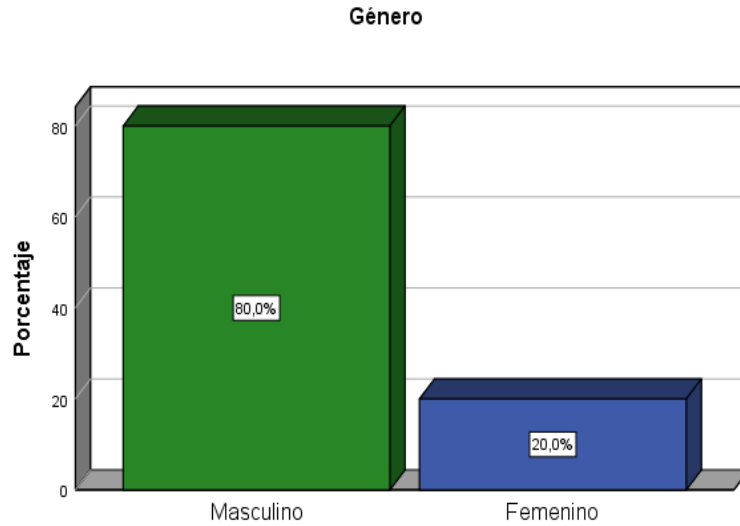


Figura 1. Porcentajes por género de los participantes. *Nota:* En la figura 1 se observan los porcentajes por género de los participantes en el estudio, en la cual se puede observar que el 80,00 % son varones y el 20,00 % son mujeres.

Tabla 2

Edad de los participantes

Edad (agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
33-40	12	20,0	20,0
41-48	15	25,0	45,0
49-56	2	3,3	48,3
57-64	31	51,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota: La Tabla 2 muestra los porcentajes de los participantes, agrupados por edad, en la cual se observa que el 20,00 % tiene entre 33 a 40 años; 25,20 %, entre 41 a 48 años; el 3,30 %, entre 49 a 56 años; y el 51,70 %, entre 57 a 64 años.

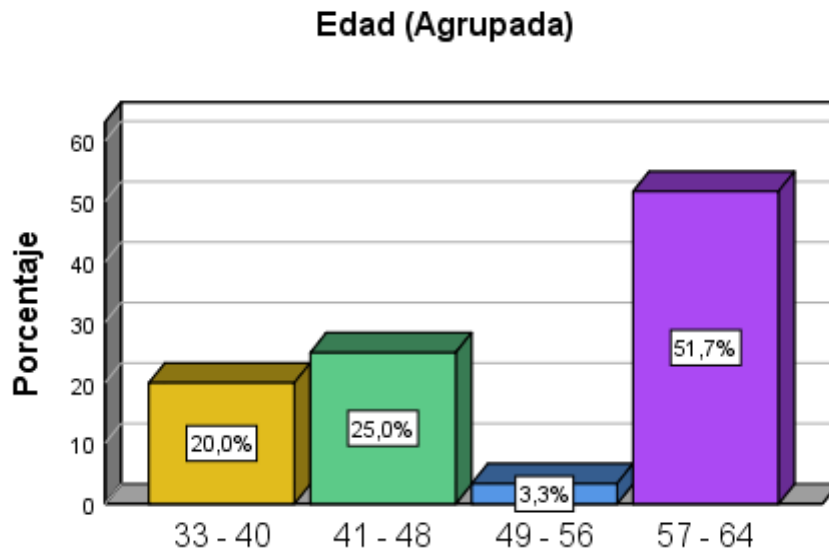


Figura 2. Edad agrupada de los participantes. *Nota:* La figura 2 nos gráfica los porcentajes de los participantes por edad, en la cual se observa que el 20,00 % tienen entre 33 a 40 años, 25,20 % tienen entre 41 a 48 años, el 3,30 % tienen entre 49 a 56 años y el 51,70 % tienen entre 57 a 64 años.

Tabla 3

Clima laboral en el instituto de educación superior tecnológico público-Tarma

Clima laboral (agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	11	18,3	18,3
Regular	25	41,7	60,0
Buen	24	40,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota: La Tabla 3 muestra los porcentajes del clima laboral percibido por los participantes en el estudio, en el cual se puede apreciar que el 41,7 % reconoce tener un clima laboral regular; el 40,0 %, un buen clima laboral; y el 18,3 %, un mal clima laboral en el instituto de educación superior tecnológico público de Tarma.

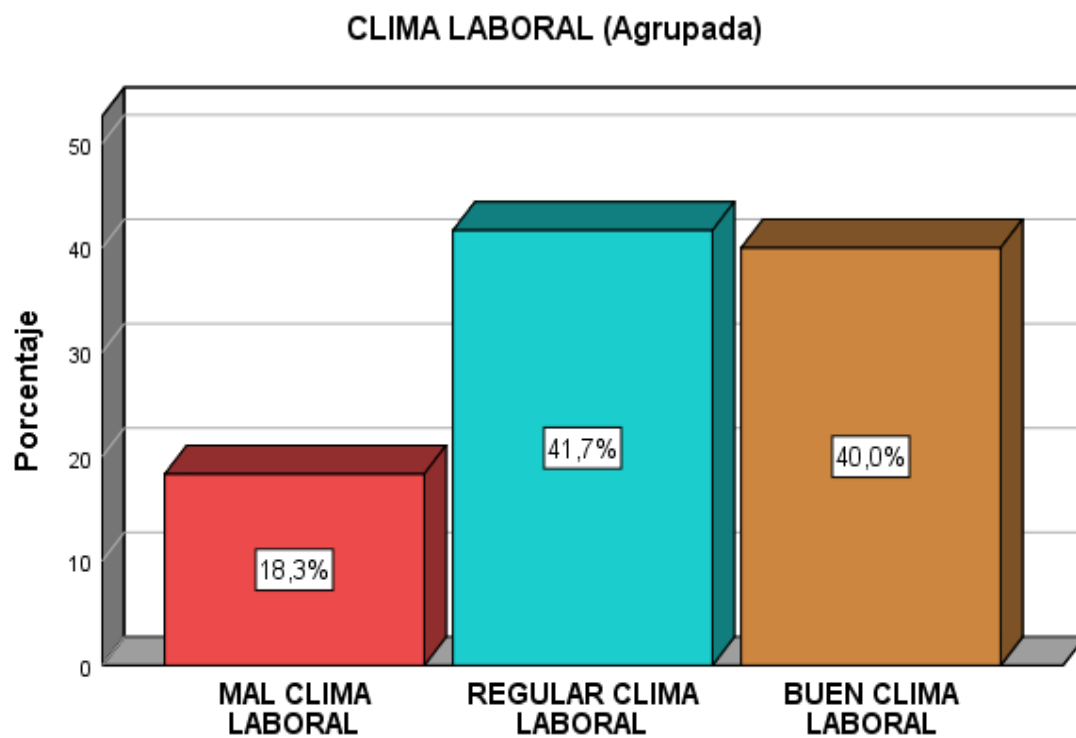


Figura 3. Clima laboral. *Nota:* En la figura 3 se muestran los porcentajes del clima laboral percibidos por los participantes en el estudio, se puede apreciar que el 41,7 % reconocen tener un clima laboral regular, el 40,0 % afirman tener un buen clima laboral y el 18,3 % reafirma tener un mal clima laboral en el instituto de educación superior tecnológico público de Tarma

Tabla 4

Satisfacción laboral en el instituto de educación superior tecnológico público de Tarma

Satisfacción laboral (agrupada)			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	10	16,7	16,7
Regular satisfecho	35	58,3	75,0
Satisfecho	13	21,7	96,7
Muy Satisfecho	2	3,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: La Tabla 4 indica los porcentajes de la satisfacción laboral obtenidos de los participantes en el estudio, en la cual manifiestan que el 58,3 % está regularmente satisfecho, el 21,7 % está satisfecho; el 16,7 %, insatisfechos; y el 3,3 %, muy satisfechos en el instituto tecnológico público de Tarma.

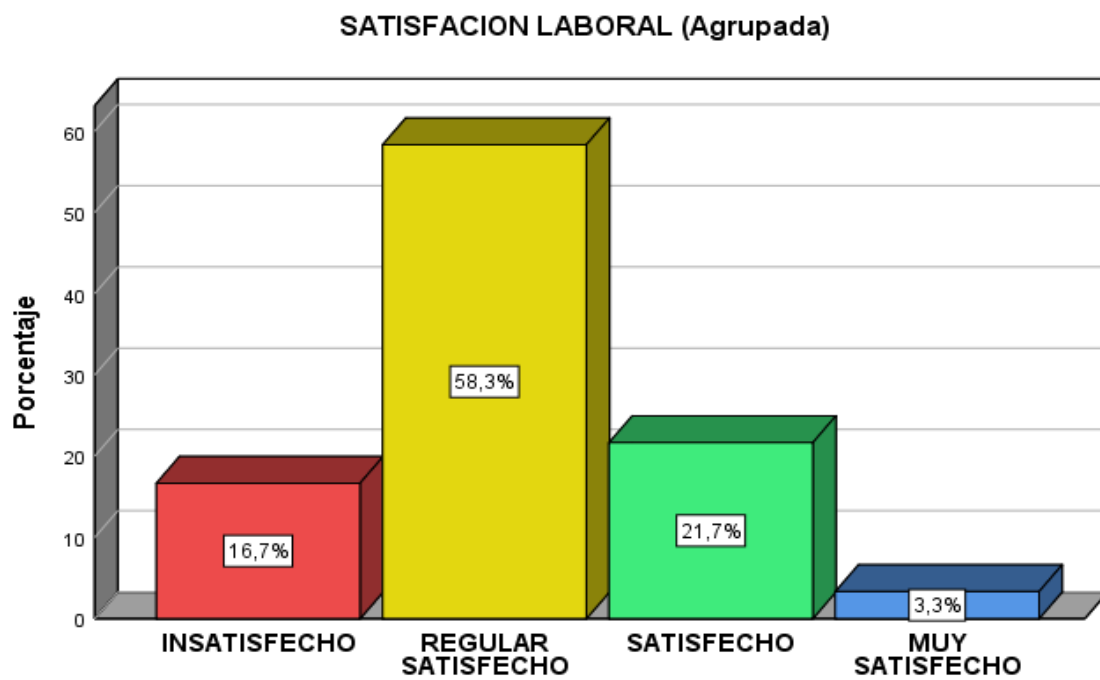


Figura 4. Satisfacción laboral. *Nota:* En la figura 4 encontramos los porcentajes de la satisfacción laboral obtenidos de los participantes en el estudio, que manifiestan que el 58,3 % está regularmente satisfecho; el 21,7 %, satisfecho; el 16,7 %, insatisfechos; y el 3,3 %, muy satisfechos.

5.1.2. *Tablas de contingencia*

Tabla 5

Tabla cruzada clima laboral y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral (agrupada)				Total
		Insatisfecho	Regular satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Clima laboral (agrupada)	Mal	1	7	3	0	11
	clima	10,0 %	20,0 %	23,1 %	0,0 %	18,3 %
	Laboral	1,7 %	11,7 %	5,0 %	0,0 %	18,3 %
	Regular	2	17	4	2	25
	clima	20,0 %	48,6 %	30,8 %	100,0 %	41,7 %
	laboral	3,3 %	28,3 %	6,7 %	3,3 %	41,7 %
	Buen	7	11	6	0	24
	clima	70,0 %	31,4 %	46,2 %	0,0 %	40,0 %
	laboral	11,7 %	18,3 %	10,0 %	0,0 %	40,0 %
	Total	10	35	13	2	60
		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		16,7 %	58,3 %	21,7 %	3,3 %	100,0 %

Nota: En la Tabla 5 existe una correlación significativa inversa entre el clima laboral y satisfacción laboral en el instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo

se puede afirmar que, a mayor clima laboral, menor es el nivel de satisfacción laboral. Se observa que el 23,10 % de encuestados tuvo un mal clima laboral con una satisfacción laboral satisfecha; así el 30,8 % observa un clima laboral regular con un grado de satisfacción regular y 70,0 % afirma tener un buen clima laboral, pero asevera una satisfacción laboral insatisfecha, es decir presentan una correlación inversa negativa.

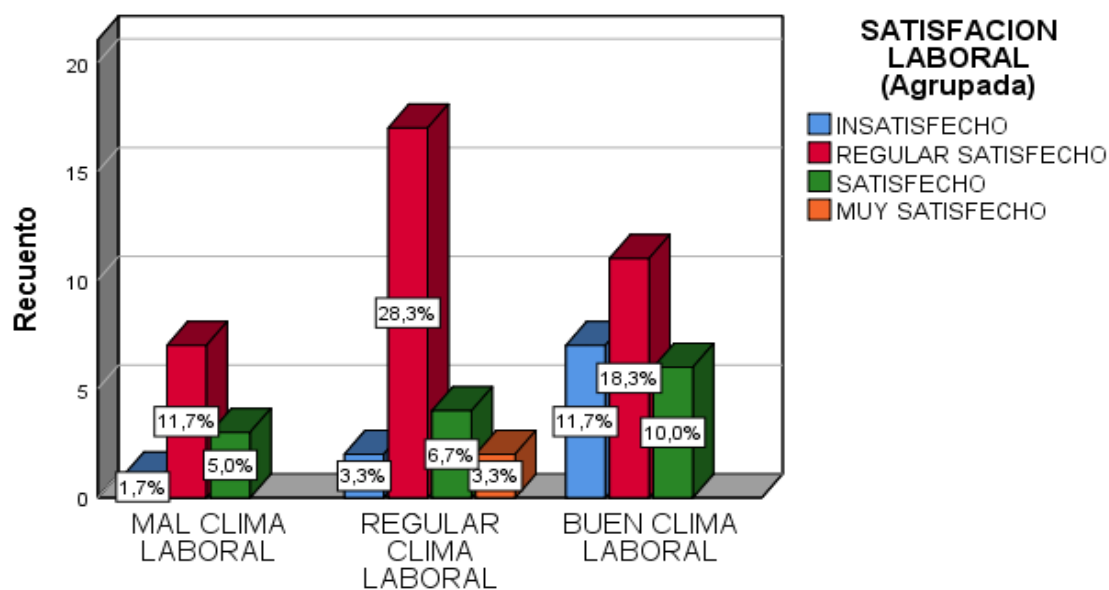


Figura 5. Clima laboral y satisfacción laboral. *Nota:* Se puede observar en la figura 5 que el 23,10 % de encuestados tuvo un mal clima laboral con una satisfacción laboral satisfecha; así el 30,8 % observa un clima laboral regular con un grado de satisfacción regular y 70,0 % afirma tener un buen clima laboral.

5.2. Resultados por Dimensiones (Clima Laboral)

Tabla 6

Dimensión autorrealización

Clima laboral-autorrealización			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	18	30,0	30,3
Regular	27	45,0	75,0
Buen	15	25,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la Tabla 6, se aprecia en lo que respecta a la autorrealización el 45,0 % tiene un clima laboral regular; el 30,0 %, un mal clima laboral; y el 25,0 %, un buen clima laboral. Lo que significa que el 70,0 % tiene entre un regular y buen clima laboral, producto de la participación positiva de los docentes y los trabajadores tienen un jefe que los valora y promueve el desarrollo profesional; mientras que para la minoría, representado por un 30,0 % de la institución, la presente dimensión no cumple con sus expectativas, porque no hay opciones de desarrollo e innovación.

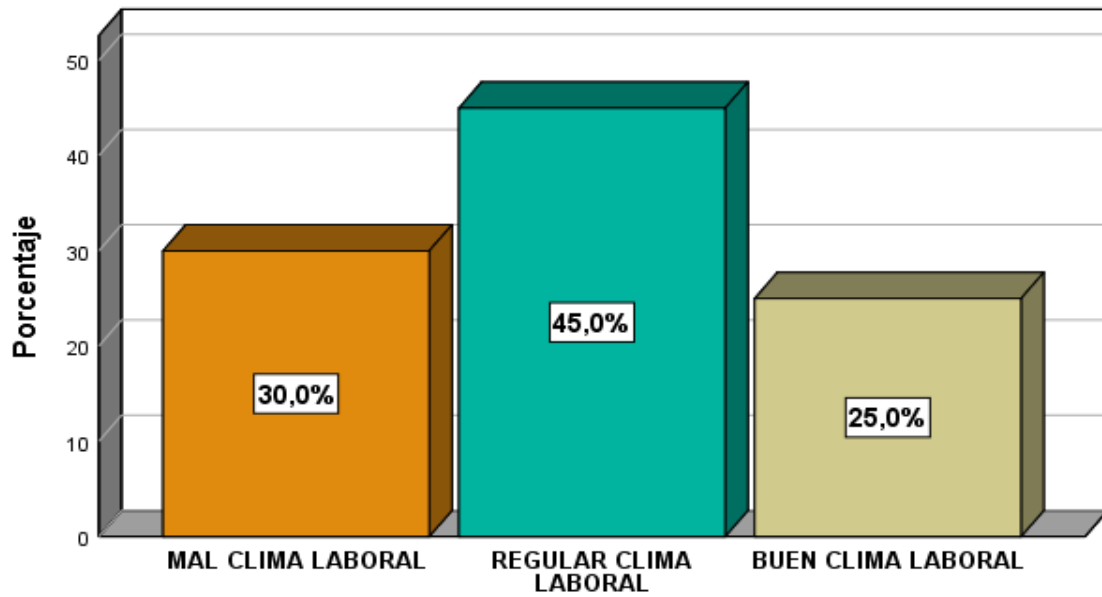


Figura 6. Autorrealización. Nota: En la figura 6, en lo que respecta a la dimensión autorrealización se aprecia que el 45,0 % tiene clima laboral regular, el 30,0 % refiere tener un mal clima laboral y el 25,0 % afirma tener buen clima laboral en referencia a la dimensión autorrealización.

Tabla 7

Dimensión involucramiento laboral

Clima laboral-involucramiento laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	35	58,3	58,3
Regular	22	36,7	95,0
Buen	3	5,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la Tabla 7, se observa que 58,3 % tiene mal clima laboral, el 36,7 % se aprecia un clima laboral regular y solo el 5,0 % un buen clima laboral, lo que quiere decir que el involucramiento en su mayoría el 95,0 % no reconoce el compromiso y no cumple con las actividades diarias y el 5,0 % sí apuesta por el logro y éxito de la institución como organización educativa superior.

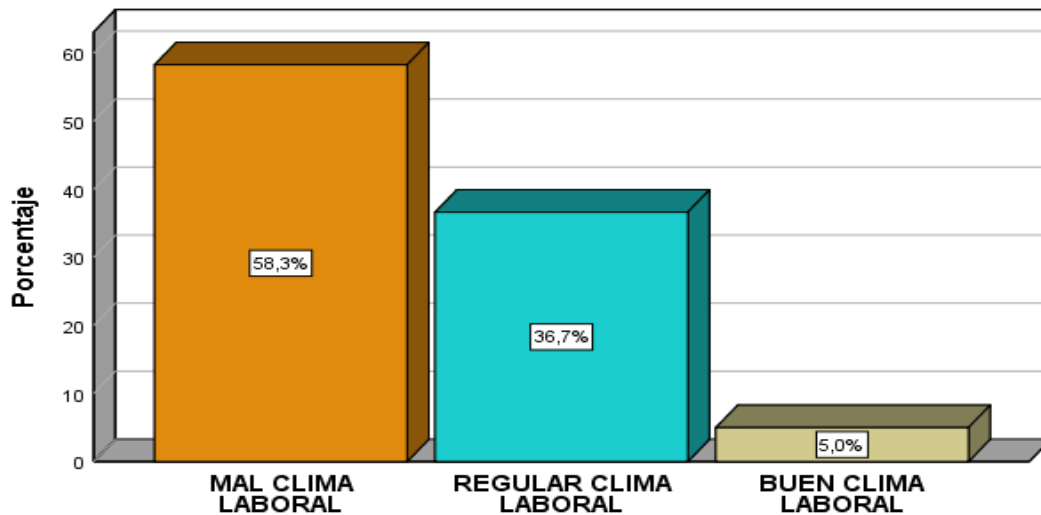


Figura 7. Involucramiento laboral. Nota: Se observa en la figura 7 que el 58,3 % tiene un mal clima laboral, el 36,7 % un clima laboral regular y solo el 5,0 % un buen clima laboral referente a la dimensión involucramiento laboral.

Tabla 8

Dimensión supervisión

Clima laboral-Supervisión			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	20	33,3	33,3
Regular	26	43,3	76,7
Buen	14	23,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la Tabla 8, se observa que el 43,3 % opina que tiene un clima laboral regular; el 33,3 %, un mal clima laboral; y solo el 23,3 % exterioriza un buen clima laboral. Lo que significa que el 33,3 % no está de acuerdo con la evaluación, el monitoreo y los planes para la mejora; en cambio, hay docentes que sí tienen claros objetivos personales y de la institución que guían su accionar para el desarrollo justo de la organización educativa superior.

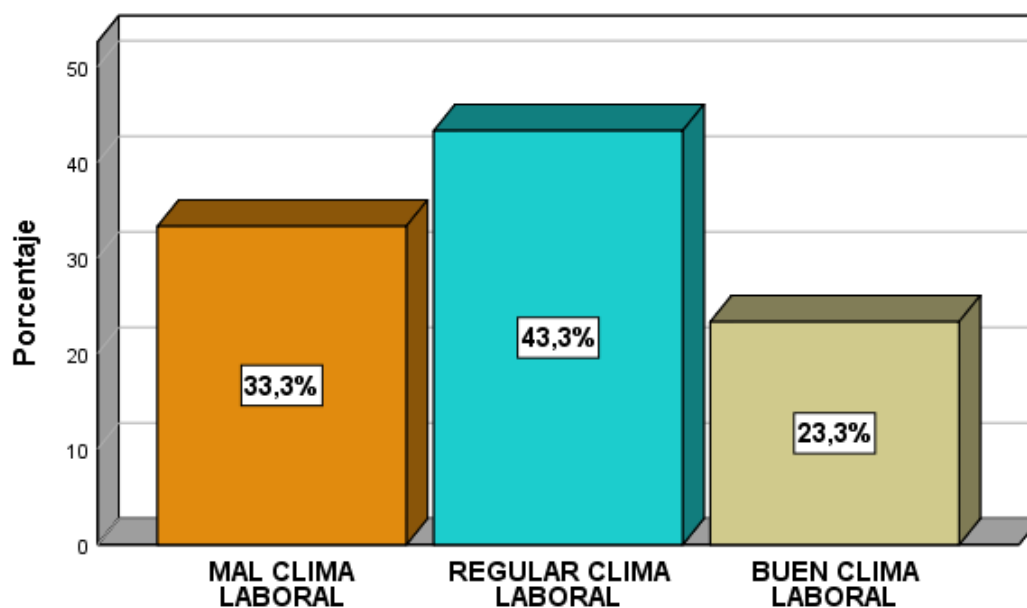


Figura 8. Supervisión. Nota: En la figura 8, se observa que un 43,3 % opina tener un clima laboral regular, el 33,3 % un mal clima laboral, y solo el 23,3 % exterioriza un buen clima laboral referente a la dimensión supervisión.

Tabla 9

Dimensión comunicación

Clima laboral-comunicación			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	14	23,3	23,3
Regular	35	58,3	81,7
Buen	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la tabla 9, se aprecia que el 58,3 % opina tener un clima laboral regular; el 23,3 %, un mal clima laboral; y el 18,3 %, buen clima laboral; lo que quiere decir que la mayoría 81,7 % se encuentra entre un clima regular a buen clima laboral, porque siempre hay una comunicación efectiva entre directivos y docentes.

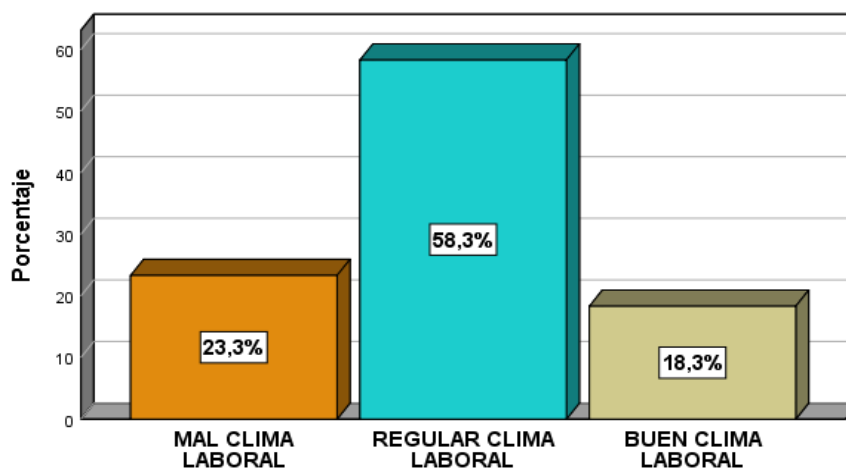


Figura 9. Comunicación. Nota: En la figura 9, se observa que el 58,3 % opina tener un clima laboral regular; el 23,3 %, un mal clima laboral; y el 18,3 %, buen clima laboral referente a la dimensión comunicación.

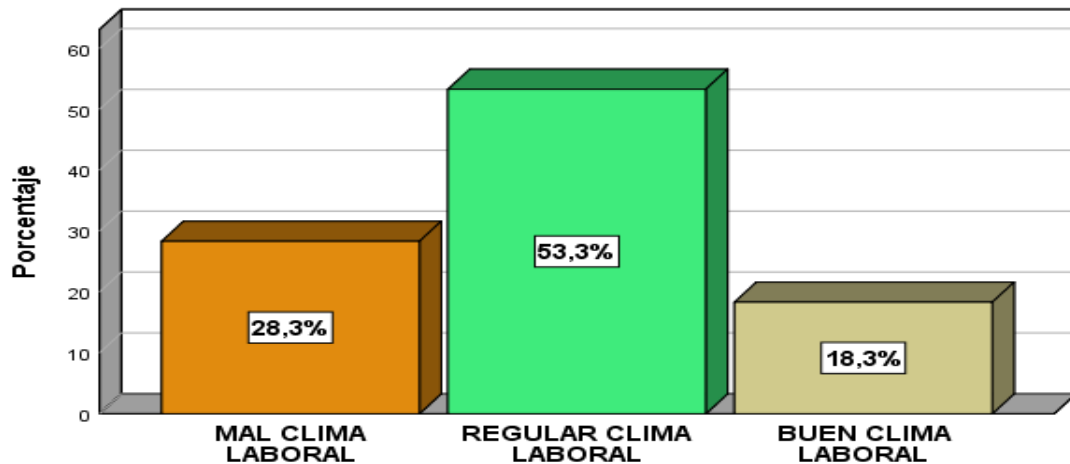
Tabla 10

Dimensión condiciones laborales

Clima laboral-condiciones laborales			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mal	17	28,3	28,3
Regular	32	53,3	81,7
Buen	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: Tabla 10, se visualiza que el 28,3 % percibe un mal clima laboral; 53,3 % está dentro de un clima laboral regular; y el 18,3 % tiene un buen clima laboral; lo que en suma demuestra que los

entrevistados están dentro de clima laboral regular y un clima laboral bueno; en cuanto a condiciones laboral en relación con el cumplimiento del trabajo especializado, guardan relación entre tomar decisiones propias y los directivos y las normas son objetivas, así mismo existe



relación entre el desempeño y los logros institucionales.

Figura 10. Condiciones laborales. *Nota:* En la figura 10, se visualiza que el 28,3 % percibe un mal clima laboral; 53,3 % está dentro de un clima laboral regular; y el 18,3 % buen clima laboral; lo que en suma demuestra que los entrevistados están dentro de clima laboral regular y un clima laboral en cuanto a la dimensión condiciones laborales.

5.3. Resultados por Dimensiones (Satisfacción Laboral)

Tabla 11

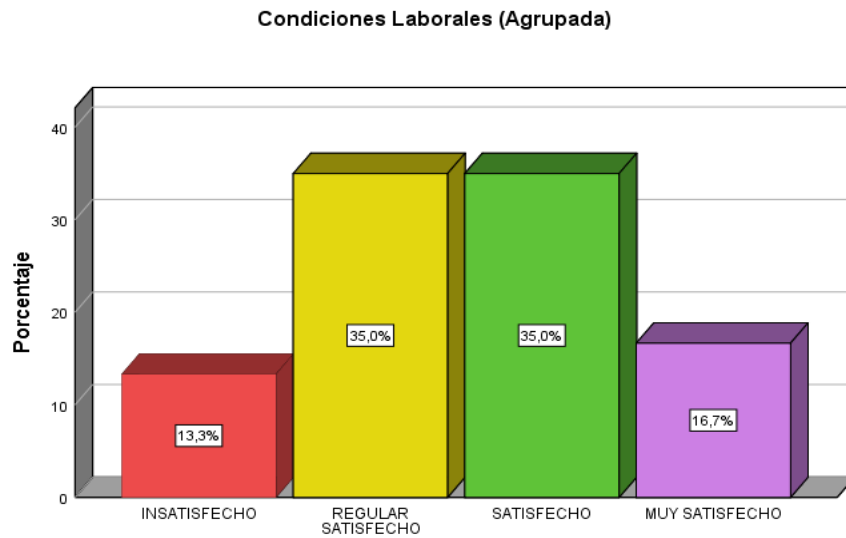
Dimensión condiciones de trabajo

Satisfacción laboral-condiciones de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	8	13,3	13,3
Regularmente satisfecho	21	35,0	48,3
Satisfecho	21	35,0	83,3
Muy Satisfecho	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la Tabla 11 se visualiza la dimensión condiciones de trabajo, donde el 35,0 % afirma estar regularmente satisfecho; así como también el otro 35,0 % refiere estar satisfecho; el 16,7 %, muy satisfecho; y el 13,3 %, insatisfecho. Lo que significa que la mayoría: el 51,7 % está entre satisfecho y muy satisfecho con el ambiente y las instalaciones para el desarrollo de su trabajo educativo; la minoría 48,3 % asevera que no hay condiciones idóneas de trabajo y ellos pertenecen del nivel insatisfecho a regularmente satisfecho.

Figura 11

Condiciones de trabajo



Nota: Se visualiza en la figura 11 la dimensión condiciones de trabajo, en la cual el 35,0 % afirma estar regularmente satisfecho; así como también el otro 35,0 % refiere estar satisfecho; el 16,7 %, muy satisfecho; y el 13,3 %, insatisfecho en relación con la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 12

Dimensión remuneración y beneficios laborales

Satisfacción laboral-remuneración y beneficios laborales			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	5	8,3	8,3
Regularmente satisfecho	13	21,7	30,0
Satisfecho	35	58,3	88,3
Muy Satisfecho	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la Tabla 12 se detalla que el 58,3 % está satisfecho con las remuneraciones y beneficios; el 21,7 %, regularmente satisfecho; el 11,7 %, muy satisfecho; y el 8,3 % insatisfecho. Es decir, la mayoría de los encuestados 70,0 % está entre satisfecho y muy satisfecho y están entre regularmente satisfecho a insatisfecho el 30,0 %; esto se da porque la mayoría de los docentes opinan que las ganancias percibidas por su trabajo son suficientes y de acuerdo son su labor con beneficios conocidos y estando asegurados por su labor académica (conformistas y no saben lo que viene en el futuro).

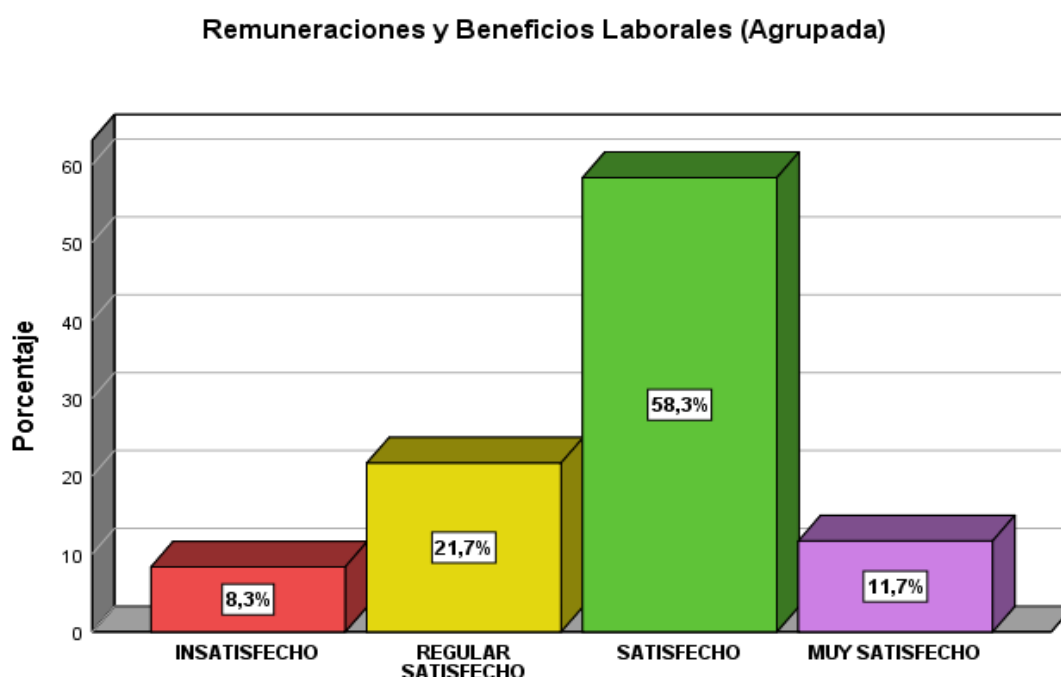


Figura 12. Remuneración y beneficios laborales. *Nota:* En la figura 12 se visualiza que el 58,3 % está satisfecho con las remuneraciones y beneficios; el 21,7 %, regularmente satisfecho; el 11,7 %, muy satisfecho; y el 8,3 %, insatisfecho respecto de la dimensión remuneración y beneficios laborales.

Tabla 13

Dimensión supervisión

Satisfacción laboral-supervisión			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	3	5,0	5,0
Regularmente satisfecho	43	71,7	76,7
Satisfecho	10	16,7	93,3
Muy Satisfecho	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota: La Tabla 13 considera que el 71,7 % de los participantes está regularmente satisfecho; el 16,7 %, satisfecho; el 6,7 %, muy satisfecho; y el 5,0 % insatisfecho. Lo que significa que la mayoría de participantes está entre insatisfecho y regularmente satisfecho: 76,7 %; y la minoría 23,4 % de satisfecho a muy satisfecho; lo que significa que los trabajadores no son reconocidos por sus superiores y no están de acuerdo con las evaluaciones porque no se toman en cuenta sus opiniones.

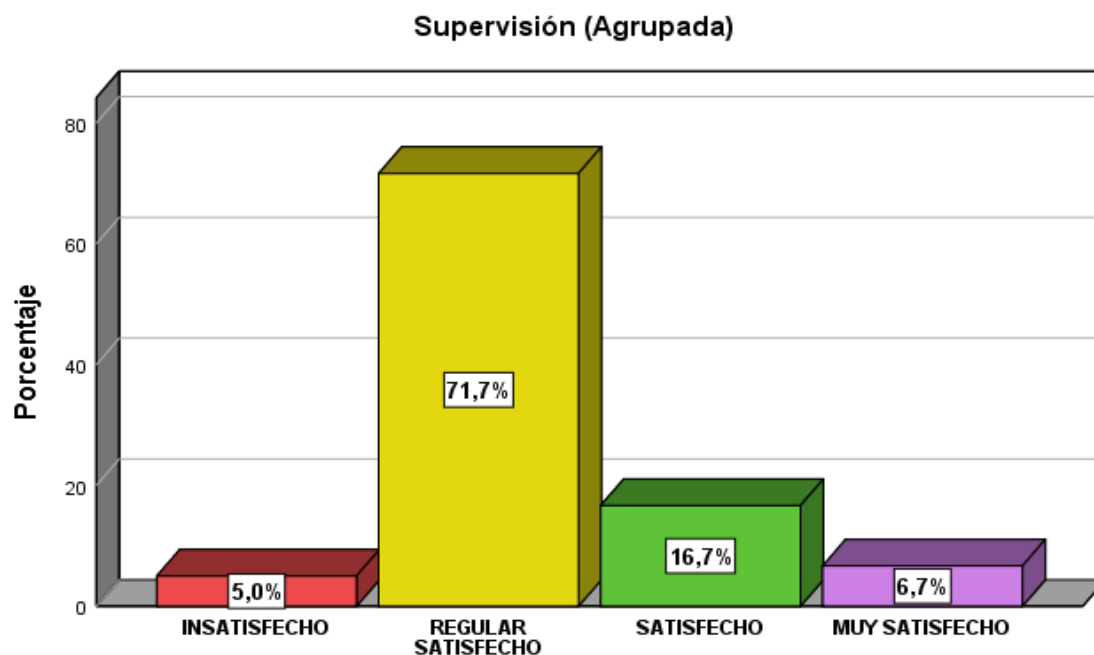


Figura 13. Supervisión. Nota: La figura 13 considera que el 71,7 % de los participantes está regularmente satisfecho; el 16,7 %, satisfechos; el 6,7 %, muy satisfechos; y el 5,0 %, insatisfechos en lo que respecta a la dimensión supervisión.

Tabla 14

Dimensión relaciones humanas

Satisfacción laboral-relaciones humanas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	27	45,0	45,0
Regular satisfecho	28	46,7	91,7
Satisfecho	5	8,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la tabla 14, se indica que el 46,7 % de los participantes está regularmente satisfecho; el 45,0 %, insatisfechos; y satisfechos el 8,3 %. En su mayoría de los trabajadores considera estar de insatisfecho a regular satisfecho: el 91,7 %; y solo el 8,3 %, satisfecho. No dándose la figura

de muy satisfecho. Esto nos indica que la mayoría de colaboradores presenta una falta de confianza entre compañeros y se fomenta muy poco las relaciones cordiales a pesar de las capacitaciones a los participantes sobre relaciones humanas.

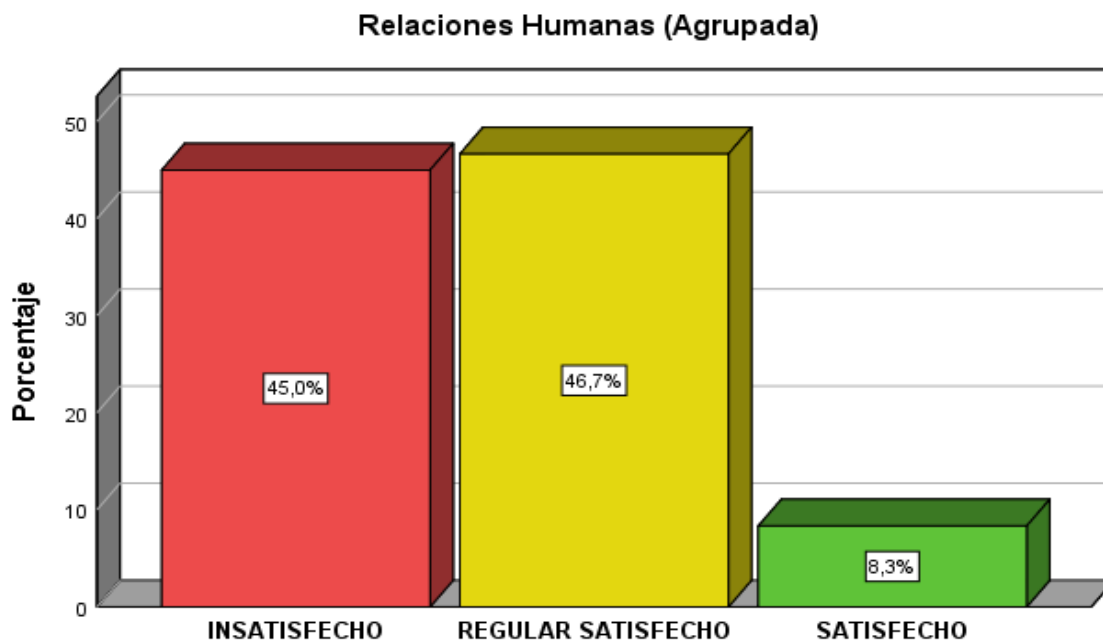


Figura 14. Relaciones humanas. *Nota:* La figura 15 nos indica que el 46,7 % de los participantes está regularmente satisfecho; el 45,0 %, insatisfechos; y satisfechos el 8,3 %, respecto de la dimensión relaciones humanas.

Tabla 15

Dimensión promoción y capacitación

Satisfacción laboral-promoción y capacitación			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	20	33,3	33,3
Regular satisfecho	20	33,3	66,7
Satisfecho	18	30,0	96,7
Muy satisfecho	2	3,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota: En la tabla 15 podemos encontrar opiniones divididas al conseguir que el 33,3 % se siente insatisfecho; el otro 33,3 %, regularmente satisfecho; el 30,0 %, satisfecho; y el 3,3 %, muy satisfecho. La mayoría, es decir, 66,6 % se ubica entre insatisfecho y regularmente satisfecho; la minoría 33,3 % está entre satisfecho y muy satisfecho. Lo cual es un indicador que, a pesar de las promociones y capacitaciones, los colaboradores son considerados como medianamente productivos, a pesar de sus desempeños no son calificados como debiera ser y las políticas de capacitación solo son aprovechadas por un tercio de los encuestados.

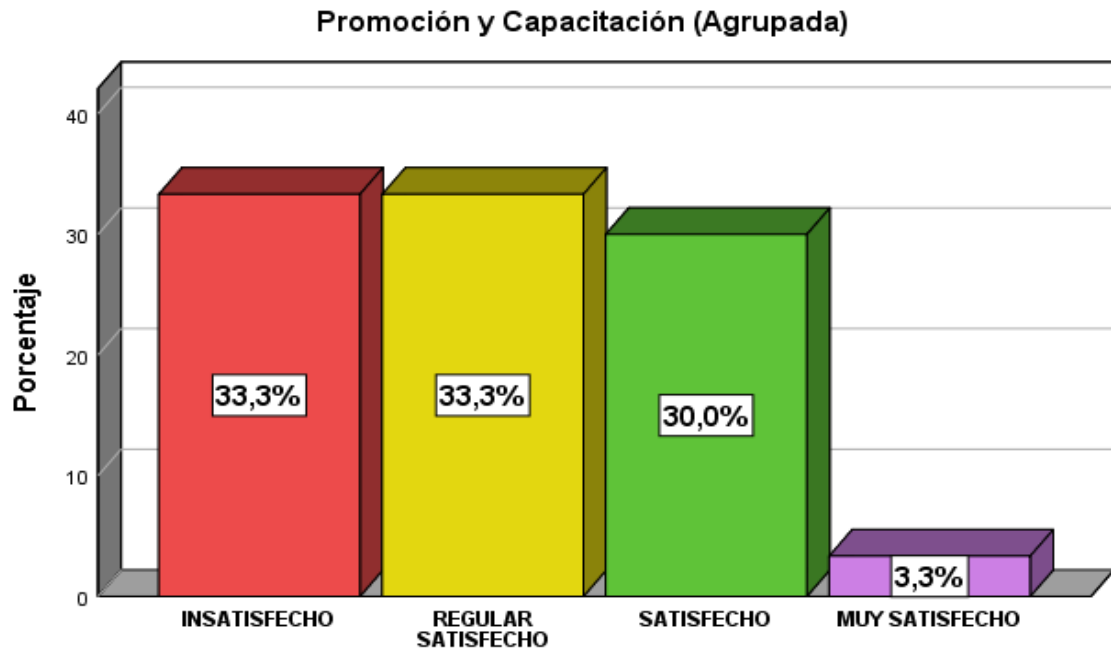


Figura 15. Promoción y capacitación. *Nota:* La figura 15 nos muestra opiniones divididas al conseguir que el 33,3 % se siente insatisfecho; el otro 33,3 %, regularmente satisfecho; el 30,0 %, satisfecho; y el 3,3 % muy satisfecho en cuanto a la dimensión promoción y capacitación.

5.4. Correlaciones de Pearson entre Variables y Dimensiones

5.4.1. Prueba de hipótesis específica

1. Formulación de hipótesis:

H_0 = No existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de un instituto de educación superior tecnológico de Tarma, Junín (2021).

H_1 = Existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de un instituto de educación superior tecnológico de Tarma, Junín (2021).

2. Nivel de Significancia = 5 % = 0,05

3. Elección de la Prueba Estadística: Prueba r de Pearson

4. Estimación del p-valor 0,137

5. Toma de decisión: Como $p > 0,05$ rechaza la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula: no existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de un instituto de educación superior tecnológico de Tarma, Junín (2021).

Tabla 16

Correlación del objetivo general

Correlación clima laboral y satisfacción laboral			
		Clima laboral	Satisfacción Laboral
	Correlación de	1	-,137
Clima laboral	Pearson		
	N	60	60
	Correlación de	-,123	1
Satisfacción laboral	Pearson		
	N	60	60
Coeficiente de correlación:		r	= -0,13

Nota: Existe una correlación significativa inversa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el instituto tecnológico de Tarma, asimismo se puede afirmar que la correlación inversa es de -0,137 perteneciente a correlación inversa muy débil.

Contrastación de hipótesis. Luego de aplicar la Prueba de r de Pearson, se determina una correlación significativa inversa $r = -0,137$ con una distribución de datos normal. Es

decir, que hay una correlación significativa inversa baja entre el clima laboral y la satisfacción laboral, porque entre mejor clima laboral habrá menos satisfacción laboral en un instituto superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

Tabla 17

Medias, desviaciones estándares e intercorrelaciones del clima laboral y satisfacción laboral

Correlaciones								
	M (DE)	1	2	3	4	5	6	7
1. Autorrealización	1,95 (0,746)	-----	,549**	,776**	,695**	,723**	-	-----
							0.116	
2. Involucramiento laboral	1,47 (0,596)	,549**	-----	,673**	,456**	,451**	-	,549**
							0.050	
3. Supervisión	1,90 (0,752)	,776**	,673**	-----	,788**	,674**	-	,776**
							0.167	
4. Comunicación	1,95 (0,649)	,695**	,456**	,788**	-----	,563**	-	,695**
							,279*	
5. Condiciones Laborales	1,90 (0,681)	,723**	,451**	,674**	,563**	-----	-	,723**
							0.045	
6. Satisfacción laboral	1,95 (0,746)	-	-	-	-,279*	-	-----	-
		0.116	0.050	0.167		0.045		0.116

**** p < 0,01 * p < 0,05 (bilateral)**

Nota: Se desarrolló la prueba de hipótesis, estableciendo nulas y alternas cada una de las variables con sus dimensiones, para ello se utilizó la prueba de Rho de Spearman indicada en la hipótesis

1 planteada (autorrealización * satisfacción laboral) el nivel de correlación es baja ($Rho = -0,116$ y $p = 0,378$); la hipótesis 2 (involucramiento * satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderada ($Rho = -0,05$ y $p = 0,702$); la hipótesis 3 (supervisión * satisfacción laboral) el nivel de correlación es baja ($Rho = 0,167$ y $p = 0,202$); la hipótesis 4 (comunicación * satisfacción laboral) el nivel de correlación es baja ($Rho = 0,279$ y $p = 0,031$); hipótesis 5 (condiciones laborales * satisfacción laboral) el nivel de correlación es baja ($Rho = 0,045$ y $p = 0,732$).

Capítulo VI

Discusión

Los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación lograron evidenciar que existe una correlación inversa débil entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021); esto se evidencia con la prueba R de Pearson, la cual indica que existe una correlación significativa inversa, es decir, que a mayor clima laboral menor satisfacción laboral.

Algunos hallazgos encontrados con anterioridad coinciden con los resultados de la hipótesis general obtenida, como es el caso de la investigación de Borja (2020), quien mencionó que existe una relación débil entre la satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la institución educativa N.º 30742 Palca-Tarma.

Así mismo, en la investigación realizada por Cabrera (2018), la conclusión a la que llegó fue que los colaboradores a los que se les hizo la investigación perciben que el clima laboral que tienen es favorable. Lo que hizo suponer que, al haber relación entre ambas variables, los colaboradores involucrados en la investigación perciben como favorable su clima organizacional y es esto lo que los mantiene satisfechos y contentos en sus puestos de trabajo.

La satisfacción laboral es un pilar importante dentro del clima organizacional, ya que, si un colaborador se encuentra satisfecho dentro de su centro laboral, este colaborará con las actividades que se lleven a cabo dentro de la institución u organización.

En lo que respecta a la primera hipótesis específica relacionada con la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral se halló correlación significativa inversa baja, debido a que no encuentran línea de carrera para sus respectivos puestos y se quedan estancados en la labor que realizan sin esperanzas de ascender; sin embargo, en la investigación realizada por Cabrera (2018) se encontró que existe una correlación positiva entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral, en especial con la dimensión logro de satisfacción laboral.

Esto se debe en especial a que, en la mayoría de las instituciones y organizaciones la autorrealización, es la máxima apreciación de los colaboradores respecto a una organización; dado que para los colaboradores el desarrollo personal y profesional en proporción a su futuro laboral y si en esto sienten que dentro de sus centros laborales se les brindan estas oportunidades se relacionara positivamente con su satisfacción.

En relación con la segunda hipótesis específica que es la relación entre la dimensión involucramiento laboral de clima laboral y satisfacción laboral en la investigación realizada se encontró que existe una correlación significativa inversa, no obstante, Cabrera (2018) determinó que existe una correlación significativa alta entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral. En otra investigación realizada por Guzmán (2018), la cual fue realizada los colaboradores en una empresa de carga internacional, que dio como resultado en que el involucramiento laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

El involucramiento laboral se define como el compromiso del colaborador con su institución u organización, para que esta se desarrolle y crezca. Todos estos indicadores sumados nos dan como resultado la respuesta del colaborador hacia sus actividades dentro de la institución.

En relación con la tercera hipótesis se llegó al resultado que existe una correlación significativa inversa baja entre la dimensión supervisión de clima laboral y la satisfacción laboral. Montoya y otros (2019). en su investigación, encontraron que entre supervisión y satisfacción laboral no se presentaron correlaciones estadísticamente significativas entre sí.

La satisfacción del colaborador se acrecienta cuando su supervisor se muestra amigable, reconoce su labor con palabras halagadoras, escucha y respeta las opiniones vertidas por ellos. Por tanto, es de vital importancia que los jefes inmediatos brinden un soporte, pero sobre todo empoderen a sus colaboradores, ya que esto les producirá confianza.

Respecto a la cuarta hipótesis vertida, el resultado alcanzado fue que existe una correlación significativa inversa baja entre la dimensión comunicación de clima laboral y satisfacción laboral. En la investigación realizada por Polanco (2014) definió que la comunicación impacta en las relaciones humanas y, por ende, en la satisfacción de los colaboradores, dado que la satisfacción laboral se ve impactada por la comunicación y esto propicia la interacción entre los colaboradores de una institución u organización.

Una comunicación efectiva entre los integrantes de una institución u organización brindará una clara perspectiva acerca de los objetivos y metas a alcanzar por esta, así mismo permite el correcto funcionamiento entre áreas de trabajo y mejorará las relaciones humanas entre colaboradores. De esta manera, se dará una correlación significativa positiva alta entre ambas variables.

De acuerdo con la quinta y última hipótesis, el resultado alcanzado fue que existe una correlación significativa inversa entre la dimensión condiciones laborales de clima organizacional y satisfacción laboral, respecto a la investigación ejecutada por Bobadillo

(2017), quien halló que las condiciones laborales son significativas dentro un clima organizacional y desempeño laboral favorable, ya que si un colaborador no se siente satisfecho con condiciones laborales que cuenta no desempeñará bien sus labores y esto afectará al clima laboral en su área de trabajo, pero sobre todo en sus compañeros. En la investigación realizada por Guzmán (2018), que fue ejecutada a los colaboradores en una empresa de carga internacional, se encontró que las condiciones laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo, aparte de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, el de dar a conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la presente institución para de esta manera emplear estrategias que ayuden a mejorar el trabajo dentro de la institución.

Conclusiones

1. Existe una correlación significativa inversa débil entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede aseverar que la correlación inversa es de $-0,137$, perteneciente a correlación inversa débil. Se manifiesta un descontento entre estas variables, lo que indica una falta de armonía institucional.
2. Existe una correlación significativa inversa baja entre la satisfacción laboral y autorrealización en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede afirmar que la correlación inversa es $r = -0,116$ perteneciente a una correlación débil. Este aspecto se da porque los encuestados no encuentran opciones de desarrollo personal y profesional.
3. Existe una correlación significativa inversa baja entre la satisfacción laboral e involucramiento laboral en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede aseverar que la correlación inversa es de $-0,050$, perteneciente a correlación inversa moderada. No se encuentran identificados con los valores institucionales, tampoco están comprometidos con el desarrollo de la institución.
4. Existe una correlación significativa inversa baja entre la satisfacción laboral y la supervisión en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede afirmar que la correlación inversa es de $-0,167$, perteneciente a correlación inversa débil. Siempre se realizan las supervisiones, pero los docentes, en su mayoría, lo toman como una forma de control y no una orientación para la mejora de su trabajo.

5. La comunicación entre los entrevistados no es fluida ni clara entre los entes superiores y los colaboradores desde la opinión de los evaluados, además que hay dificultades que se pueden controlar como el apoyo entre ambos estamentos. Por ello, existe una correlación significativa baja entre la satisfacción laboral y la comunicación en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede afirmar que la correlación inversa es de $-0,279$, perteneciente a correlación inversa débil.
6. Existe una correlación significativa inversa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, asimismo se puede aseverar que la correlación inversa es de $-0,045$, perteneciente a correlación inversa débil. A pesar de que hay entrevistados que manifiestan que se les brinda los materiales, así como reconocimientos tanto emocionales y económicos necesarios, algunos de ellos no encuentran las condiciones necesarias por parte de la institución como por el Estado; lo que hace que este pilar sea un aspecto negativo en su opinión.

Sugerencias

1. En toda institución siempre existe insatisfacción, por lo que se sugiere a los directivos de la institución instaurar un programa de beneficios que fomente una relación fructífera entre el clima laboral y la satisfacción laboral, así mismo se deben fortalecer las dimensiones que se encuentran inmersas dentro del clima laboral y la satisfacción laboral.
2. Se plantea, a los directivos de la institución, brindar una línea de carrera a los colaboradores, de esta manera estos se sentirán motivados. Así se podrá retener talentos para beneficio de la institución y también para el docente. De esta manera el docente logrará, en gran parte, su autorrealización en la parte laboral; dado que, si se siente satisfecho con las actividades, que realiza dentro de la institución y además es valorado, no querrá irse.
3. Una institución que progresa siempre tendrá satisfechos a sus asociados, por lo que se expone a los directivos de la institución la renovación en el pensamiento direccional de los directivos, es decir, que se brinde voz y voto a cada uno de los docentes; de esta manera todos darán a conocer las ideas que tienen para el mejoramiento de la institución. Así mismo, los docentes sabrán que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes inmediatos.
4. Se sugiere a los directivos de la institución que la supervisión brindada a los docentes sea de manera horizontal y no vertical, porque de esta manera se fortalecerá la relación entre jefes y subordinados; así como la perspectiva del clima laboral.
5. Se recomienda a los directivos de la institución instaurar el concepto de trabajo en equipo, porque se ha podido observar que los docentes perciben que solo ellos trabajan mientras sus supervisores solo entregan el trabajo que ellos realizan y se

llevan la gloria cuando lo que se desea es que tanto supervisores como supervisados trabajen en conjunto por un bien común. Así mismo, es necesario realizar reuniones de trabajo o, en caso del trabajo remoto, reuniones virtuales donde estén presentes todos los involucrados y no solo los jefes, y que luego a los docentes se les comunique las decisiones tomadas sin que estos hayan podido brindar alguna opinión y/o sugerencia.

6. Se propone a los directivos de la institución la comunicación asertiva entre los entrevistados y esta debe partir por los directivos. Existen dificultades que se pueden controlar como el apoyo entre ambos estamentos, por ello, existe una correlación significativa inversa entre la satisfacción laboral y la comunicación que de ser tomado en cuenta de manera urgente.
7. Se aconseja a los directivos de la institución brindar a sus docentes las condiciones necesarias para que estos se desarrollen y realicen de manera oportuna las tareas que se les ha encomendado y que las solicitudes que estos presenten para solicitar algún material no sean engorrosas y tediosas. Así como la posibilidad de poder pasar tiempo de calidad con su familia y no estar siempre pendientes de si se suscita alguna reunión que antes no estuvo programada o algo parecido.
8. A los directivos de la institución se les plantea reconocer el trabajo de los docentes mediante incentivos; estos no necesariamente deben ser económicos, ya que pueden ser un diploma, una resolución o algún premio. Así mismo, debe darse un reconocimiento a los años de trabajo al docente que esté por jubilarse.
9. Cada docente siempre se ha capacitado con sus propios peculios, pero la institución no programa capacitaciones internas y externas, pero sí exigen la calidad, por ello, se sugiere a los directivos de la institución que los líderes deben primero capacitar a sus docentes y luego recategorizarlos.

Bibliografía

- Acendo. (2014). *Clima laboral en Latinoamérica*. Bogotá, Colombia: Acendo.
- Alva, J. A., y Domínguez, L. A. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote*. Tesis (Licenciado en
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. México: Shalom.
- Benson, N., Collin, C., Ginsburg, J., Grand, V., Lazyan, M., y Weeks, M. (2012). *El libro de la psicología*. Londres; New York: DK Pub.
- Bobadillo, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores*. Huancayo. Tesis (Bachiller en Administración). Junín, Perú.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Borja, M. M. (2019). *La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa N.º 30742 Palca, Tarma 2018*. Tesis (Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa). Trujillo, Perú.
- Briones, G. (1992). *Métodos y técnicas de investigación para ciencias sociales*. México: Trillas.
- Cabrera, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. Trabajo de investigación (Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas). Lima, Perú.
- Capcha, J. R. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del IESPP Gustavo Allende LLavería en la provincia de Tarma, región Junín*.
- Castillo, N. F. (junio de 2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Tesis (Licenciado en Psicología Social). Lima, Perú.
- Chiang, M., Martín Rodrigo, J., y Núñez Partido, A. (2010). *La satisfacción laboral. En relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Coluccio, Á., Muñoz, C., y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Revista Salud y Sociedad*, 7(1), 8-111.
- Creswell, J., y Creswell, J. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixes Methods Approaches*. California: SAGE Publications.
- Del Castillo, G. M.; Valqui, C. A. (2018). *Planificación estratégica y el clima organizacional del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018*. Tesis (Maestro en Gestión Pública). Perú.

- El Comercio (20 de agosto de 2018). Un 86 % de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86->
- George H., L., y Robert A., S. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. California: Harvard University Press.
- George R., A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. Tesis (Título en Administración de Negocios Globales). Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación- Quinta Edición*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Bloch Snyderman, B. (2010). *The Motivation to Work*. United States of America: Transaction Publishers.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., y McIntyre, J. M. (1977). *Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
- Minuchin, S. (1977). *Familias y terapia familiar*. Barcelona: Gedisa, S.A.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgs, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de la Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58).
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima. Cartolan.
- Polanco, C. A. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis (Maestría en Educación), Tegucigalpa, Honduras.
- Ramírez, A. L., y Benítez, J. P. (2012). Satisfacción Laboral en una institución educativa a nivel superior del estado de México. *Acta Universitaria*, 8(22), 33-42.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2002). *Diagnóstico organizacional*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ruíz, A. S., y Zavaleta F., M. (2013). *Escala de Satisfacción Laboral SL-AR*. monografías.com: <https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg.shtml>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. En M. Caraveo. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27(10), 78-82.

Szeinman, P. (7 de septiembre de 2015). *Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio*. Gestión.pe: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286-noticia/>

Zarcovich, P. (1999). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Anexo

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?	Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).	La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.	<p>Variable dependiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales <p>Variable independiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de Trabajo - Remuneración y Beneficios Laborales - Supervisión - Relaciones Humanas - Promoción y Capacitación - Comunicación - Puesto de Trabajo 	<p>1. Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>2. Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>3. Método</p> <p>Cuantitativo-Deductivo</p> <p>4. Diseño de la investigación</p> <p>Modelo transaccional no experimental</p> <p>5. Población</p> <p>60 colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).</p> <p>6. Muestra</p> <p>60 colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).</p> <p>7. Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumento 1: clima laboral CL-SPC
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?	- Identificar la relación existente entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).	- La relación entre la dimensión autorrealización de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.		
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?	- Identificar la relación existente entre la dimensión involucramiento laboral de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).	- La relación entre la dimensión involucramiento laboral de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.		
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión de	- Identificar la relación existente entre la dimensión	- La relación entre la dimensión supervisión de clima organizacional y satisfacción		

<p>clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?</p>	<p>supervisión de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).</p>	<p>laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.</p>	<p>- Instrumento 2: Satisfacción Laboral SL-ARG</p>
<p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?</p>	<p>- Identificar la relación existente entre la dimensión comunicación de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).</p>	<p>- La relación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.</p>	
<p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)?</p>	<p>- Identificar la relación existente entre la dimensión condiciones laborales de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).</p>	<p>- La relación entre la dimensión condiciones laborales de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021), es significativa.</p>	

Matriz de Operacionalización de variable clima organizacional

Matriz de operacionalización de variable clima organizacional

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)”

Título preliminar

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

Variable del estudio

Clima Organizacional

Conceptualización de la variable

El clima organizacional es el conocimiento que tiene el colaborador acerca de su ambiente de trabajo en relación con diversas dimensiones. (Palma, 2004)

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	Pc ≥ 85
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	11	
	Se valora los altos niveles de desempeño.	16	
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	
	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	
	La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	41	
	Se reconoce los logros en el trabajo.	46	
Involucramiento Laboral	Se siente comprometido con el éxito de la Organización	2	Pc ≥ 85
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización	12	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	17	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	27	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	
Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	42		

	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	47	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	Pc ≥ 85
	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	8	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	43	
	Existe un trato justo en la Organización.	48	
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	Pc ≥ 85
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	
	Existen suficientes canales de comunicación.	19	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	29	
	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	44	
	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	49	
Condiciones Laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	Pc ≥ 85
	Los objetivos de trabajo son retadores	10	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	25	
	Existe una buena administración de los recursos.	30	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	40	
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	45		
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	50		

Matriz de Operacionalización de variable satisfacción laboral

Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021)”

Título preliminar

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín (2021).

Variable del estudio

Satisfacción laboral

Conceptualización de la variable

La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Condiciones de trabajo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	1	Pc ≥ 85
	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	8	
	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	15	
	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	22	
	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	29	
	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	36	
	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	41	
Remuneración y Beneficios Laborales	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	2	Pc ≥ 85
	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	9	
	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	16	
	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	23	

	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	30	
	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	42	
Supervisión	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	3	Pc ≥ 85
	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	10	
	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	17	
	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	24	
	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	31	
	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	37	
Relaciones humanas	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	4	Pc ≥ 85
	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	11	
	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	18	
	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	25	
	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	32	
	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	38	
Promoción y capacitación	Aquí tengo oportunidades para ascender.	5	Pc ≥ 85
	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	12	
	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	19	
	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	26	
	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	33	
	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	39	
Comunicación	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	43	Pc ≥ 85
	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	6	
	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	13	
	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	20	
	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como reuniones, cartas, memorándums, etc.	27	
	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	34	
Puesto de trabajo	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	40	Pc ≥ 85
	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	7	
	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	14	
	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	21	
	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	28	
	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	35	

Instrumento 1-Escala clima laboral-SPC

ESCALA DE CLIMA LABORAL-SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
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 empleados.					

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 definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado 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 su responsabilidad.					
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 quipo 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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, 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 Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización 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 Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias

Instrumento 2-Escala Satisfacción Laboral-ARG

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-ARG

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

TOTALMENTE DE ACUERDO TA

DE ACUERDO DA

INDIFERENTE I

EN DESACUERDO ED

TOTALMENTE EN DESACUERDO TD

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					

10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
		TA	DA	I	ED	TD
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					

23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					

35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Muchas gracias.

Solicitud para realizar investigación

SOLICITO: Aceptación para aplicación de encuestas

Sr. Gilmer Ery Bejarano Eulogio

Director General [e] del I. E. S. T. P. "Adolfo Vienrich" – Tarma

Yo, Mathumi Guadalupe Félix Barrera, identificada con DNI N° 71243681, con domicilio en Psj, Los Jazmines #428 del distrito de El Tambo de la ciudad de Huancayo. Ante Ud. Me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Psicología, solicito a Ud. permiso para realizar la aplicación de dos instrumentos de evaluación en los temas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la institución que usted dignamente dirige y tal aplicación va servir para la obtención de mi Título Profesional.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huancayo, 07 de abril del 2021



Mathumi Guadalupe Félix Barrera
DNI 71243681

Juicio de expertos

Juez 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Jorge Salcedo Chuquimantari

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo ex alumna de la escuela de psicología la Universidad Continental, en la sede de Huancayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de tesis con el cual optaré el grado de licenciada en Psicología.

El título de mi proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente. Así mismo agradezco las sugerencias proporcionadas.

Atentamente.



Firma

Mathurni Guadalupe Félix Barrera

DNI: 71243681

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

I. Variable Clima Organizacional:

Rodríguez (2002) define al clima organizacional como el conglomerado de percepciones que tienen en conjunto los trabajadores acerca de su ambiente laboral, sus relaciones entre compañeros y su estabilidad laboral. Y este afecta a los trabajadores en torno a su comportamiento y sentido de pertenencia.

II. Dimensiones:

1. Autorrealización:

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. (Palma, 2004)

2. Involucramiento Laboral:

Identificación con valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. (Palma, 2004)

3. Supervisión:

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004)

4. Comunicación:

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. (Palma, 2004)

5. Condiciones Laborales:

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004)

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

III. Variable Satisfacción Laboral:

Palma (2005) La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.

IV. Dimensiones:

1. Condiciones de trabajo:

Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

2. Remuneraciones y beneficios laborales:

Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

3. Supervisión:

Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

4. Relaciones Humanas:

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

5. Promoción y capacitación:

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

6. Comunicación:

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

7. Puestos de trabajo:

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

Matriz de operacionalización de variable clima organizacional

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021”

Título preliminar Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021.			
Variable del estudio Clima Organizacional			
Conceptualización de la variable El clima organizacional es el conocimiento que tiene el colaborador acerca de su ambiente de trabajo en relación con diversas dimensiones. (Palma, 2004)			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Autorealización	Existen oportunidades de progresar en la	1	Po ≥ 85
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	11	
	Se valoran los altos niveles de desempeño. 21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	16	
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	
	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	
	La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	41	
	Se reconoce los logros en el trabajo.	46	
Involucramiento Laboral	Se siente comprometido con el éxito de la Organización	2	Po ≥ 85
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización	12	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	17	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	27	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	42	
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	47	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	Po ≥ 85
	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	8	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	43	
	Existe un trato justo en la Organización.	48	

Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	Po ≥ 85
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armónica.	14	
	Existen suficientes canales de comunicación.	19	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	29	
	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	
	El supervisor escuchó los planteamientos que se le hacen.	39	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	44	
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	49		
Condiciones Laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	Po ≥ 85
	Los objetivos de trabajo son realistas.	10	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	
	Existe una buena administración de los recursos.	30	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	40	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	45	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	50		

Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

"Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021"

Título preliminar Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021.			
Variable del estudio Satisfacción laboral			
Conceptualización de la variable La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005).			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Condiciones de trabajo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	1	Pc \geq 85
	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	8	
	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	15	
	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	22	
	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	29	
	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	36	
	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	41	
Remuneración y Beneficios Laborales	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	2	Pc \geq 85
	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	9	
	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	16	
	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	23	
	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	30	
	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	42	
Supervisión	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	3	Pc \geq 85
	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	10	
	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	17	
	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	24	
	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	31	
	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	37	
Relaciones humanas	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	4	Pc \geq 85
	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	11	
	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	18	
	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	25	
	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	32	
	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	38	
Promoción y capacitación	Aquí tengo oportunidades para ascender.	5	Pc \geq 85
	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	12	

	El buen desempeño en un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	19	
	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	26	
	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	33	
	Cuando se implementan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	39	
	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para acceder a otros puestos de trabajo.	43	
Comunicación	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	6	
	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	13	
	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	20	
	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	27	
	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y los objetivos es clara, correcta y oportuna.	34	
	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	40	
Puesto de trabajo	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	7	
	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	14	
	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	21	
	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	28	
	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	35	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - SPC)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN									
1	Directo	Existen oportunidades de progresar en la institución.							
6	Directo	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.							
11	Directo	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.							
16	Directo	Se valora los altos niveles de desempeño.							
21	Directo	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.							
26	Directo	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.							
31	Directo	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.							
36	Directo	La organización promueve el desarrollo del personal.							
41	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.							
46	Directo	Se reconoce los logros en el trabajo.							
N.º		DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: ENVOLECRAMIENTO LABORAL									
2	Directo	Se siente comprometido con el éxito de la organización.							
7	Directo	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.							
12	Directo	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.							
17	Directo	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
22	Directo	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.							
27	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.							
32	Directo	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.							
37	Directo	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.							
42	Directo	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.							
47	Directo	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.							
N.º		DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN									
3	Directo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.							
5	Directo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.							

12	Directo	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.							
18	Directo	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.							
22	Directo	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.							
28	Directo	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.							
32	Directo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.							
38	Directo	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.							
42	Directo	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.							
48	Directo	Existe un trato justo en la organización.							
51.º		DIMENSIONES / ítem	Pertinencia²		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
		DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.							
8	Directo	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.							
14	Directo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.							
19	Directo	Existen suficientes canales de comunicación.							
24	Directo	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.							
29	Directo	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.							
34	Directo	La organización fomenta y premia en la comunicación.							
39	Directo	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.							
44	Directo	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.							
49	Directo	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.							
51.º	Directo	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia²		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
		DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Directo	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.							
10	Directo	Los objetivos de trabajo son retadores.							
15	Directo	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en virtud de su responsabilidad.							
20	Directo	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
25	Directo	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.							
30	Directo	Existe una buena administración de los recursos.							
35	Directo	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.							
40	Directo	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.							
45	Directo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.							
50	Directo	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.							

Observaciones :
Opinión de aplicabilidad : Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge A. Salcedo Chuquimantari

DNI : 41536902

Especialidad del Evaluador : Psicología Organizacional.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL
ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL - ARG)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítem	Fertilencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directa	MI ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.							
5	Directa	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.							
15	Directa	Considero adecuado el ambiente en el que realicé mi trabajo.							
12	Directa	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.							
19	Directa	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.							
16	Directa	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.							
41	Directa	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.							
N.º		DIMENSIONES / Ítem	Fertilencia²	Relevancia²	Claridad²	Sugerencias			
DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES			Si	No	Si	No	Si	No	
2	Directa	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.							
9	Directa	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.							
16	Directa	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.							
13	Directa	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.							
10	Directa	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.							
42	Directa	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.							
N.º		DIMENSIONES / Ítem	Fertilencia²	Relevancia²	Claridad²	Sugerencias			
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
3	Directa	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.							
10	Directa	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.							
17	Directa	MI jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.							
14	Directa	MI jefe está constantemente evaluando mi trabajo.							
11	Directa	MI jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.							
17	Directa	MI jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.							
N.º		DIMENSIONES / Ítem	Fertilencia²	Relevancia²	Claridad²	Sugerencias			
DIMENSIÓN 4: RELACIONES HUMANAS			Si	No	Si	No	Si	No	

4	Directo	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.							
11	Directo	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.							
18	Directo	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.							
25	Directo	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.							
32	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.							
38	Directo	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.							
N.º	Directo	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia²		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Aquí tengo oportunidades para ascender.							
12	Directo	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.							
19	Directo	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.							
26	Directo	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.							
33	Directo	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.							
39	Directo	Cuando se implementan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.							
45	Directo	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.							
N.º	Directo	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia²		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Directo	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.							
13	Directo	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.							
20	Directo	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.							
27	Directo	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorandos, etc.							
34	Directo	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.							
40	Directo	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.							
N.º	Directo	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia²		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: PUESTO DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Directo	El labor que realicé a diario permite desarrollar mis habilidades.							
14	Directo	El trabajo que realicé a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.							
21	Directo	El trabajo que realicé a diario representa todo un desafío para mí.							
28	Directo	En la organización las actividades que realicé a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.							
35	Directo	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto,							

Observaciones :

Opinión de aplicabilidad : Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg Jorge A. Salcedo Chuquimantari

DNI : 41536902

Especialidad del Evaluador : Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Juez 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Miriam Jacqueline Doza Damian

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo ex alumna de la escuela de psicología la Universidad Continental, en la sede de Huancayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de tesis con el cual optaré el grado de licenciada en Psicología.

El título de mi proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente. Así mismo agradezco las sugerencias proporcionadas.

Atentamente.



Firma

Mathsumi Guadalupe Félix Barrera
D.N.I: 71243681

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

I. Variable Clima Organizacional:

Rodríguez (2002) define al clima organizacional como el conglomerado de percepciones que tienen en conjunto los trabajadores acerca de su ambiente laboral, sus relaciones entre compañeros y su estabilidad laboral. Y este afecta a los trabajadores en torno a su comportamiento y sentido de pertenencia.

II. Dimensiones:

1. Autorrealización:

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. (Palma, 2004)

2. Involucramiento Laboral:

Identificación con valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. (Palma, 2004)

3. Supervisión:

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004)

4. Comunicación:

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. (Palma, 2004)

5. Condiciones Laborales:

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004)

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

III. Variable Satisfacción Laboral:

Palma (2005) La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.

IV. Dimensiones:

1. Condiciones de trabajo:

Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

2. Remuneraciones y beneficios laborales:

Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

3. Supervisión:

Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

4. Relaciones Humanas:

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

5. Promoción y capacitación:

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

6. Comunicación:

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

7. Puestos de trabajo:

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

Matriz de operacionalización de variable clima organizacional

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021”

Título preliminar Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021.			
Variable del estudio Clima Organizacional			
Conceptualización de la variable El clima organizacional es el conocimiento que tiene el colaborador acerca de su ambiente de trabajo en relación con diversas dimensiones. (Palma, 2004)			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la	1	Po \geq 85
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	11	
	Se valora los altos niveles de desempeño. 21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	16	
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	
	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	
	La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	41	
	Se reconoce los logros en el trabajo.	46	
Involucramiento Laboral	Se siente comprometido con el éxito de la Organización	2	Po \geq 85
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización	12	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	17	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	27	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	42	
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	47	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	Po \geq 85
	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	8	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	43	
	Existe un trato justo en la Organización.	48	

Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	Po ≥ 85
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	
	Existen suficientes canales de comunicación.	19	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	29	
	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	44	
	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	49	
Condiciones Laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	Po ≥ 85
	Los objetivos de trabajo son desafiantes.	10	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	
	Existe una buena administración de los recursos.	30	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	40	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	45	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	50	

Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

"Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021"

Título preliminar Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junio 2021.			
Variable del estudio Satisfacción laboral			
Conceptualización de la variable La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005).			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Condiciones de trabajo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	1	Pe ≥ 85
	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	8	
	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	15	
	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	22	
	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	29	
	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	36	
	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	41	
Remuneración y Beneficios Laborales	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	2	Pe ≥ 85
	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	9	
	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	16	
	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	23	
	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	30	
	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	42	
Supervisión	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	3	Pe ≥ 85
	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	10	
	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	17	
	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	24	
	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	31	
	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	37	
Relaciones humanas	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	4	Pe ≥ 85
	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	11	
	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	18	
	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	25	
	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	32	
	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	38	
Promoción y capacitación	Aquí tengo oportunidades para ascender.	5	Pe ≥ 85
	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	12	

	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	19	
	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	26	
	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	33	
	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	39	
	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	43	
Comunicación	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	6	
	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	13	
	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	20	
	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	27	
	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	34	
	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	40	
Puesto de trabajo	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	7	
	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	14	
	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	21	
	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	28	
	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	35	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - SPC)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	Directo	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Directo	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Directo	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Directo	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Directo	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
31	Directo	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	Directo	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Directo	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Se siente comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
7	Directo	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Directo	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
17	Directo	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	Directo	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Directo	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Directo	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Directo	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
47	Directo	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Directo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	Directo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		

13	Directo	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Directo	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Directo	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Directo	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Directo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Directo	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	Directo	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Directo	Existe un trato justo en la organización.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	Directo	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	Directo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Directo	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Directo	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	Directo	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	Directo	La organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
39	Directo	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Directo	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Directo	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Directo	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
15	Directo	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
20	Directo	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Directo	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X		X		X		
30	Directo	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	Directo	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Directo	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Directo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X		
50	Directo	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones :

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Psic. Miriam Jacqueline Doza Damian

DNI :

Especialidad del Evaluador :

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de junio del 2021



Psic. Miriam J. Doza Damian
C.Ps.P. 9381

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL - ARG)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	X		X		X		
8	Directo	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		
15	Directo	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		
22	Directo	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	X		X		X		
29	Directo	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
36	Directo	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	X		X		X		
41	Directo	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		
9	Directo	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
16	Directo	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
23	Directo	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
30	Directo	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
42	Directo	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Directo	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
17	Directo	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
24	Directo	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		
31	Directo	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		

37	Directo	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 4: RELACIONES HUMANAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
11	Directo	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
18	Directo	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
25	Directo	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
32	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
38	Directo	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		
12	Directo	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	X		X		X		
19	Directo	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	X		X		X		
26	Directo	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	X		X		X		
33	Directo	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X		
39	Directo	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	X		X		X		
43	Directo	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	X		X		X		
13	Directo	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	X		X		X		
20	Directo	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	X		X		X		
27	Directo	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	X		X		X		
34	Directo	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	X		X		X		
40	Directo	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 8: PUESTO DE TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
14	Directo	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	X		X		X		

21	Directo	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	X		X		X	
28	Directo	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	X		X		X	
35	Directo	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	X		X		X	

Observaciones :

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Psic. Miriam Jacqueline Doza Damian.

DNI :

Especialidad del Evaluador :

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de junio del 2021



Psic. Miriam J. Doza Damian
C.Ps.P. 9381

Juez 3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Ps. Beck Allen Oscanoa Estrella

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo ex alumna de la escuela de psicología la Universidad Continental, en la sede de Huancayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de tesis con el cual optaré el grado de licenciada en Psicología.

El título de mi proyecto de investigación es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente. Así mismo agradezco las sugerencias proporcionadas.

Atentamente.



Firma

Mathsumi Guadalupe Félix Barrera
D.N.I: 71243681

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

I. Variable Clima Organizacional:

Rodríguez (2002) define al clima organizacional como el conglomerado de percepciones que tienen en conjunto los trabajadores acerca de su ambiente laboral, sus relaciones entre compañeros y su estabilidad laboral. Y este afecta a los trabajadores en torno a su comportamiento y sentido de pertenencia.

II. Dimensiones:

1. Autorrealización:

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. (Palma, 2004)

2. Involucramiento Laboral:

Identificación con valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. (Palma, 2004)

3. Supervisión:

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004)

4. Comunicación:

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. (Palma, 2004)

5. Condiciones Laborales:

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004)

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones

III. Variable Satisfacción Laboral:

Palma (2005) La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.

IV. Dimensiones:

1. Condiciones de trabajo:

Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

2. Remuneraciones y beneficios laborales:

Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

3. Supervisión:

Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

4. Relaciones Humanas:

Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

5. Promoción y capacitación:

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

6. Comunicación:

Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

7. Puestos de trabajo:

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización. (Ruíz y Zavaleta, 2013)

Matriz de operacionalización de variable clima organizacional

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021”

Título preliminar Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021.			
Variable del estudio Clima Organizacional			
Conceptualización de la variable El clima organizacional es el conocimiento que tiene el colaborador acerca de su ambiente de trabajo en relación con diversas dimensiones. (Palma, 2004)			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	Po ≥ 85
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	11	
	Se valora los altos niveles de desempeño.	16	
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	
	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	
	La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	41	
Se reconoce los logros en el trabajo.	46		
Involucramiento Laboral	Se siente comprometido con el éxito de la Organización	2	Po ≥ 85
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización	12	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	17	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	27	
	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.	32	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	42	
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	47		
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	Po ≥ 85
	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	8	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	43	
Existe un trato justo en la Organización.	48		

Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	Pe ≥ 85
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	
	Existen suficientes canales de comunicación.	19	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	29	
	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	44	
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	49		
Condiciones Laborales	Los computadores de trabajo cooperan entre sí.	5	Pe ≥ 85
	Los objetivos de trabajo son retadores	10	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	25	
	Existe una buena administración de los recursos.	30	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	40	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	45	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	50		

Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021”

Título preliminar			
Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021.			
Variable del estudio			
Satisfacción laboral			
Conceptualización de la variable			
La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005).			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN POR DIMENSIÓN
Condiciones de trabajo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	1	Po ≥ 85
	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	8	
	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	15	
	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	22	
	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	29	
	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	36	
	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	41	
Remuneración y Beneficios Laborales	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	2	Po ≥ 85
	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	9	
	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	16	
	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	23	
	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	30	
	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	42	
Supervisión	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	3	Po ≥ 85
	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	10	
	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	17	
	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	24	
	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	31	
	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	37	
Relaciones humanas	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	4	Po ≥ 85
	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	11	
	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	18	
	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	25	
	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	32	
	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	38	
Promoción y capacitación	Aquí tengo oportunidades para ascender.	5	Po ≥ 85
	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	12	

	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	19	
	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	26	
	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	33	
	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	39	
	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	43	
Comunicación	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	6	
	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	13	
	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	20	
	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	27	
	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	34	
	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	40	
Puesto de trabajo	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	7	
	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	14	
	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	21	
	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	28	
	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	35	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - SPC)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN									
1	Directo	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	Directo	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Directo	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Directo	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Directo	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Directo	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
31	Directo	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	Directo	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Directo	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Directo	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL									
2	Directo	Se siente comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
7	Directo	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Directo	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
17	Directo	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	Directo	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Directo	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Directo	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Directo	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Directo	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
47	Directo	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN									
3	Directo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	Directo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		

13	Directo	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Directo	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Directo	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Directo	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Directo	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Directo	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	Directo	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Directo	Existe un trato justo en la organización.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	Directo	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	Directo	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Directo	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Directo	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	Directo	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	Directo	La organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
39	Directo	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Directo	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Directo	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Directo	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
15	Directo	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
20	Directo	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Directo	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X		X		X		
30	Directo	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	Directo	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Directo	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Directo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X		
50	Directo	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones :
Opinión de aplicabilidad : **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. Beck Allen Oscanoa Estrella
DNI : **08190571**
Especialidad del Evaluador : **Psicólogo Social y Comunitario**

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

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

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

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

31 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL - ARG)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	X		X		X		
8	Directo	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		
15	Directo	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		
22	Directo	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	X		X		X		
29	Directo	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
36	Directo	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	X		X		X		
41	Directo	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		
9	Directo	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
16	Directo	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
23	Directo	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
30	Directo	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
42	Directo	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Directo	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizó un buen trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
17	Directo	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
24	Directo	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		
31	Directo	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		
37	Directo	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
N.º		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 4: RELACIONES HUMANAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

4	Directo	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
11	Directo	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
18	Directo	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
25	Directo	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
32	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
38	Directo	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 5: PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		
12	Directo	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	X		X		X		
19	Directo	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	X		X		X		
26	Directo	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	X		X		X		
33	Directo	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X		
39	Directo	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	X		X		X		
43	Directo	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	X		X		X		
13	Directo	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	X		X		X		
20	Directo	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	X		X		X		
27	Directo	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	X		X		X		
34	Directo	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	X		X		X		
40	Directo	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
N.º	Directo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 8: PUESTO DE TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	La labor que realizó a diario permite desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
14	Directo	El trabajo que realizó a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	X		X		X		
21	Directo	El trabajo que realizó a diario representa todo un desafío para mí.	X		X		X		
28	Directo	En la organización las actividades que realizó a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	X		X		X		
35	Directo	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto,	X		X		X		

		sé lo que se espera de mí.							
--	--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones :

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. Beck Allen Oscanoa Estrella

DNI : **08190571**

Especialidad del Evaluador : **Psicólogo Social y Comunitario**

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

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

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

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

31 de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL – ONLINE

Estimados colaboradores,

El presente estudio titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021 es conducido por la bachiller en psicología Mathsumi Guadalupe Félix Barrera.

Por todo ello, nos ponemos en contacto con usted para solicitar su colaboración en este estudio resolviendo las escalas (encuestas) Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo y Satisfacción laboral de Alex Sírovi Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores que adjuntamos, pues, consideramos que puede ser usted un colaborador esencial en dicha investigación.

El objetivo del estudio es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma – Junín 2021. En función de ello, lo invitamos a participar de forma anónima en este estudio a través de dos escalas (encuestas), que tendrá una duración aproximada de 30 minutos respectivamente. La aplicación del instrumento no representa ningún riesgo hacia su persona. Su participación es absolutamente voluntaria, cualquier dato proporcionado todo se mantendrá en estricta confidencialidad.

Acepto voluntariamente participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Nombre del investigador : Mathsumi Guadalupe Félix Barrera
Cel : 961595590
Email : 27magufeba12@gmail.com