



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores
del sector educación del distrito Lámud, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Arista Tejada, Segundo Miguel (orcid.org/0000-0002-4404-0755)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (orcid.org/0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme sabiduría para tomar las mejores decisiones para mi vida.

A mi esposa e hijos quienes me acompañan en este andar de la vida.

A mi señora madre en el cielo y mi padre, por inculcarnos valores que han contribuido a ser hombres de bien ante la sociedad.

Y a todos mis hermanos quienes siguen la senda del bien y son ejemplo para los demás.

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas.

A mi esposa e hijos quienes fueron tolerantes y perseverantes a los espacios que demandó la realización de un trabajo de investigación.

A mis asesores de tesis quienes han sumado en este periodo de aprendizaje y al desarrollo de mi vida profesional.

A los directivos y colaboradores de las instituciones que formaron parte del presente estudio.

Y a la universidad Cesar Vallejo por generar espacios y oportunidades para seguir profesionalizándose considerando nuestras particularidades.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de las variables	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	24
Tabla 2. Correlación entre clima institucional y satisfacción laboral	24
Tabla 3. Correlación entre clima institucional y dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 4. Correlación entre satisfacción laboral y dimensiones de clima institucional	25
Tabla 5. Niveles clima institucional y sus dimensiones	26
Tabla 6. Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones	26
Tabla 7. Comparación de clima institucional en función del sexo	27
Tabla 8. Comparación de satisfacción laboral en función del sexo	27

Resumen

El principal objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables de “clima institucional” y “satisfacción laboral” en colaboradores del sector educación del distrito de Lámud, 2022. El estudio fue de tipo correlacional y descriptivo con corte transversal no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 100 participantes que laboran en el sector teniendo una muestra de 80 colaboradores. En relación a los instrumentos, los que se emplearon fueron el CL-SPC para recoger información respecto al “clima institucional” y SL-SPC para “satisfacción laboral”. De ese modo, se obtuvieron los resultados, determinando que no existe relación entre las variables planteadas ($p = .701$); asimismo, se observó que no existe correlación entre el “clima institucional” y los factores de “satisfacción laboral” ($p = .703, .548, .501, .606$); igualmente, entre “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional” ($p = .643, .765, .618, .678, .886$); por otro lado, son los niveles “muy favorable” con 41.3% y “favorable” con 36.3% los que se ubicaron con mayor porcentaje en “clima institucional”, y “promedio” con 50% y “satisfecho” con 33.8% con mayor porcentaje en “satisfacción laboral” y dentro de ello el 38.8% de los participantes en cuanto al “reconocimiento personal y social” registró nivel “insatisfecho”, siendo un porcentaje significativo de colaboradores que evidenciaron no sentirse reconocidos por la labor que realizan dentro de la organización.

Palabras clave: clima institucional, satisfacción laboral, insatisfacción

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between the variables of "institutional climate" and "job satisfaction" in employees of education sector in Lámud district, 2022. The study is correlational and descriptive with a non-experimental cross-section. The study population was made up of 100 participants who work in the sector, having a sample of 80 collaborators. In relation to the instruments, the ones used were the CL-SPC to collect information regarding "institutional climate" and SL-SPC for "job satisfaction". In this way, the results were obtained, determining that there is no relation between the variables raised ($p = .701$); likewise, it was observed that there was no correlation between the "institutional climate" and the factors of "job satisfaction" ($p = .703, .548, .501, .606$); similarly, between "job satisfaction" and the dimensions of "institutional climate" ($p = .643, .765, .618, .678, .886$); on the other hand, the "very favorable" levels with 41.3% and "favorable" with 36.3% were the ones with the highest percentage in "institutional climate", and "average" with 50% and "satisfied" with 33.8% with the highest percentage in "job satisfaction" and within this, 38.8% of the participants in terms of "personal and social recognition" registered a "dissatisfied" level, with a significant percentage of collaborators who did not feel recognized for the work they did within the institution.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, dissatisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Siendo los colaboradores el capital humano y motor de toda organización resulta fundamental que se generen espacios donde saquen a plenitud todas sus potencialidades y sean un engranaje para su crecimiento, consolidación y sea considerado como un buen ente dentro de la sociedad. En ese sentido, es esencial analizar los aspectos de clima institucional y como estos recaen en la satisfacción laboral dentro de las organizaciones mediante mediciones que contribuyan a su desarrollo integral.

De acuerdo a Ortiz y Cruz (2008) con el clima institucional es posible hacer una predicción de una serie de sucesos que pueden desencadenarse desde la valencia que tenga. Es decir, si ello es positivo consigo traerán una variedad de beneficios no tan solo en favor de los colaboradores sino también para la institución. Por otro lado, si este es negativo, como consecuencia se tendrán pérdidas, gastos, conflictos y otras situaciones adversas llevándolo a su desprestigio y/o quiebra.

Precisamente, los autores arriba en mención relacionan los aspectos de clima institucional con satisfacción en el trabajo, referenciando que es el medio por los que los gerentes pueden obtener información valiosa en relación a los resultados que conllevan las normas, políticas y disposiciones que establece la institución y por ende tomar decisiones pertinentes y favorables a la organización en general, tomando en cuenta a sus colaboradores quienes pueden manifestar su comodidad o incomodidad de lo que se les brinda y cómo, ello puede contribuir a ejecutar sus labores. (Ortiz, Cruz, 2008)

Teniendo en cuenta una publicación de la revista Economía que toma como referencia la investigación "The Great Realization", de ManpowerGroup y Giancarlo Ameghino directivo del Grupo Crosland, menciona 4 aspectos que hacen referencia y valoran los colaboradores para continuar en una empresa, siendo estos la comprensión al equipo por parte del jefe, que exista coherencia entre los valores del trabajador con aquellos que guían a la empresa, que exista más que un sueldo justo y que se perciba un buen clima laboral en la institución. (Revista Economía, 2022)

Randstad (2018) que es una empresa neerlandesa que se dedica al rubro de recursos humanos en 34 países de Asia, Europa, Norteamérica y América Latina, hizo una medición de satisfacción laboral obteniendo resultados dinámicos donde se aprecia que en algunos países los colaboradores denotan su satisfacción laboral con tendencia a la baja. De acuerdo a los resultados de su encuesta Randstad, por un lado, es México que obtiene la calificación más alta con el 82% de los colaboradores satisfechos, seguido de India con un 81% y los Estados Unidos que obtiene el 80%. Por otro lado, son Japón con el 44% y Hong Kong con el 46% los países que registran la más baja satisfacción en sus trabajadores. Ello, nos lleva a la reflexión de la implicancia que podría tener a favor de la institución si la percepción del clima y la satisfacción en el trabajo por parte de los colaboradores es positiva o en contra si es negativa, descuidando así el capital humano.

En el caso europeo, los colaboradores en España registran un 71% de satisfacción en su centro laboral, siendo 3 puntos porcentuales menos a comparación del año anterior y menos uno en relación al 72% que es la media que se registra a nivel Europa. Precisamente, la media europea también sufrió el descenso de un punto porcentual a consecuencia de los casos de Reino Unido, Alemania, y Portugal quienes cayeron en siete, cinco y cuatro puntos (Randstad, 2019).

Considerando el contexto laboral argentino y a través de la última edición de Workmonitor 2021, se encuentra que la satisfacción de los colaboradores argentinos cae porcentualmente el 4.5 %, ubicándose con un 74.6% en relación al año previo que registraba el 79.1% (Randstad, 2021). Así, se observa que la transición de la pandemia del COVID 19 ha tenido su implicancia en la satisfacción de los trabajadores de Argentina.

Asimismo, el país chileno experimentó un descenso de tres puntos porcentuales en satisfacción de sus trabajadores en el 2017 respecto del promedio del año previo, teniendo como resultado el 66% (Randstad, 2017). En ese sentido, la CEO de Randstad en este país, sostiene que la satisfacción de los colaboradores se ha visto disminuido desde el 2015 sufriendo una reducción desde el 2015 año que registra el 71%, como consecuencia de la situación

política, recortes de presupuestos de las compañías entre otros. En ese sentido, menciona la importancia de trabajar marcas competitivas en beneficios como también liderazgo, clima laboral, desarrollo, innovación y el rol de la comunicación (América economía, 2017).

Dentro del contexto nacional, la encuesta de Ackermann International publicada antes de la pandemia del contexto de pandemia en el Perú, el cual es mencionado en un artículo del diario La República, registra que tan solo el 24% de los colaboradores son felices en su puesto laboral. Los trabajadores peruanos manifiestan que los principales factores de insatisfacción en su institución son la poca nuestra de liderazgo por parte de los jefes, un mal clima laboral, la baja remuneración, el escaso reconocimiento de logros y no existe acceso a una promoción. Es por ello, que resulta fundamental el análisis de los factores en mención por parte de los encargados y líderes de las instituciones donde todos sus miembros sean tomados en cuenta y sean parte del equipo y por ende del crecimiento de la institución. (La República, 2020)

Enfocado a la información previamente compartida, nos preguntamos: “¿Cuál es la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022?”

La presente investigación conlleva un aporte para las organizaciones y/o instituciones dentro del marco del clima y la satisfacción en el trabajo brindado información esencial para una gestión eficiente y por ende ambientes amigables de trabajo que contribuya a brindar calidad de servicio por parte de los colaboradores hacia los usuarios que son la razón de ser de toda organización. Asimismo, contribuye a generar espacios teniendo en cuenta el bienestar de los colaboradores quienes son elementos esenciales para el éxito y consecuentemente la satisfacción del que recibe el servicio y/o producto como usuario externo a la institución. Metodológicamente, este estudio contempla instrumentos para el recojo y análisis de información que van a brindar resultados valiosos y serán de gran utilidad para futuras investigaciones en relación a los aspectos y sus componentes que contempla el presente estudio.

En ese sentido, se ha formulado el siguiente como objetivo general: “determinar la relación entre clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores que laboran en el sector educación del distrito Lamud, 2022”. Por ende, se establecen los objetivos específicos como: a) analizar la relación entre clima institucional y los componentes de satisfacción laboral; b) “analizar la relación satisfacción laboral y los componentes de clima institucional; c) describir el clima institucional a nivel general y sus componentes; d) describir satisfacción laboral a nivel general y sus componentes y e): comparar los niveles de clima institucional y satisfacción laboral según sexo”.

En consecuencia, se registra la siguiente hipótesis general: existe relación directa entre clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lamud, 2022”. Teniendo como hipótesis específicas: a) existe relación directa entre clima institucional y los componentes satisfacción laboral; b) existe relación directa entre satisfacción laboral y los componentes de clima institucional; y c) existe diferencias entre clima institucional y satisfacción laboral según sexo”.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del contexto regional, Coronel (2020) tuvieron como objetivo correlacionar gestión, satisfacción y clima institucional de los trabajadores de una universidad en la región Amazonas. El tipo de diseño que utilizó es el descriptivo correlacional, con una muestra de 86 participantes del área administrativa. Aplicó tres cuestionarios de recojo de información, teniendo como resultado una correlación significativa y positiva con un nivel moderado entre sus variables de investigación ($Rho = 0.408$, $p=0.001 < 0.05$). Por otro lado, registro un nivel alto de clima institucional con el 79%; un nivel satisfecho de satisfacción laboral con el 66% y un nivel competente para la gestión administrativa con el 79%.

Dentro del contexto nacional, Mathsumi (2022) realizó su investigación buscando relacionar el clima y la satisfacción laboral. Aplicó un instrumento para medir el clima laboral de Palma (1999), así también un instrumento para medir la satisfacción de los autores Ruiz y Zavaleta (2017). El estudio se llevó a cabo con 60 participantes de una institución pública de Tarma, Junín. Obtuvo como resultado una correlación significativa con tendencia indirecta entre las variables ($p=-0,137$); siguiendo la tendencia con las dimensiones en la cual se registra una correlación significativa inversa baja ($r= -0,123$, $-0,66$ y -0.140). Ante ello, concluye que se evidencia una percepción de bajo nivel de clima y satisfacción en la institución lo cual muestra la falta de armonía institucional.

Castillo (2020) llevó a cabo su estudio para relacionar engagement y satisfacción en los colaboradores de una organización que brinda servicios de carga pesada en Lima, Perú. Su estudio fue de tipo correlacional descriptivo, de diseño no experimental y corte transversal. Empleó una población de 325 trabajadores teniendo como muestra a 200 empleados a través de un muestreo no probabilístico. Como instrumento para medir la variable engagement utilizó el UWES-17 y el SL-SPC para medir el nivel de satisfacción. Concluyendo que se evidencia una relación directa y significativa ($Rho = 0,344$, $p < ,05$) entre las dimensiones de engagement y satisfacción de los colaboradores.

Flores (2019) relacionó el clima y la satisfacción laboral en una Universidad particular de Lima. Su trabajo fue cuantitativo de tipo explicativo correlacional no

experimental y transversal. Tuvo una población de 1298 colaboradores, con una muestra de 297 tomado por muestreo aleatorio simple y aplicando su prueba piloto con 81 miembros de la población. Empleó el instrumento S21/26 adaptado por Chiang et al. (2017) y una encuesta de 36 ítems con escala Likert. Concluye que el clima que se registra es altamente significativa y directa ($p= ,000$) desde un grado de relación moderado alto ($r= ,663$) con la satisfacción que experimentan los colaboradores de la entidad. Asimismo, menciona que los componentes “confianza” y “cohesión” tienen una influencia altamente significativa y positiva en la satisfacción ($p= .000, .000$); con un grado alto de relación ($r= ,702; ,703$); que el componente “reconocimiento” muestra un nivel significancia positiva alta con un nivel medio de relación ($p= .000; r= ,649$); en tanto que “innovación” registra una relación significativa positiva media ($p= .000; r= ,551$); y por otro lado, “autonomía” y “presión” obtienen un nivel relación significativa y positiva de magnitud débil ($p= .001, 014; r= ,365, ,272$). En tal sentido son los componentes de cohesión, apoyo y reconocimiento que generan mayor satisfacción.

Arévalo, et al. (2018) realizaron su estudio para relacionar el clima y la satisfacción laboral en colaboradores de un hospital en la región San Martín, teniendo como muestra 119 participantes. El estudio fue básico descriptivo correlacional. Para el recojo de información de ambas variables, emplearon los instrumentos elaborados por la autora Sonia Palma. Otuvieron como resultados que el 41,2% de los participantes refieren que el clima en su componente de realización personal es desfavorable; en involucramiento personal y supervisión el 45,4% registra un nivel medio. Por otro lado, el 49,6% y el 33,6% registran tener baja satisfacción. Ello refleja una correlación significativa positiva moderada entre variables ($r=,473; p= ,000$) así como en el componente involucramiento personal ($r =,434; p = ,000$); y correlación significativa positiva baja en el factor comunicación ($r = ,344; p = ,000$) y supervisión ($r = ,296; p = ,001$). Concluyen que la satisfacción de los trabajadores se encuentra influenciado por el clima organizacional.

De la Cruz & Farje (2018) realizaron su estudio para hallar el nivel de clima y satisfacción entre colaboradores directamente contratados y colaboradores contratados por una service, que laboran en 3 empresas con estaciones de servicio de combustible localizados en Lima. El estudio fue cuantitativo ordinal de alcance descriptivo y análisis estadístico inferencial. Tuvieron una muestra de 379 participantes, siendo el 39.3% que cuentan con contrato de planilla directa y el 60.7% por planilla service. Utilizaron la encuesta de participación en el trabajo (JIQ) de Rabindra Kanungo, Soporte Organizativo Percibido (SPOS) de Robert Eisenberger y Satisfacción Laboral (JSS) de Paul E. Spector. Concluyeron que el clima tiene una influencia significativa en la satisfacción de los colaboradores y que existen diferencias en la percepción de estas variables entre los colaboradores con contrato directo y con contrato por service. Tal es así, que el 90.6% y 93.3% de los que están en planilla directa se sienten satisfechos con los pagos y reconocimientos que reciben, mientras que el 47% y el 17.8% de contrato por service experimentan lo mismo.

Asimismo, dentro del contexto internacional, Pedrasa (2020) realizó un estudio teniendo como propósito establecer la relación de las prácticas en la gestión de personal en sus variables de compromiso organizacional, satisfacción laboral y competencia del capital humano, para determinar sus efectos del desenvolvimiento dentro de las instituciones de nivel superior. Abordó su estudio haciendo uso de un diseño metodológico con método cuantitativo, alcance explicativo, no experimental-transversal. Determinó una muestra de 133 participantes, haciendo uso de estadística descriptiva para la caracterización respectiva. Para identificar los elementos determinantes de "satisfacción y clima laboral" realizó un análisis factorial exploratorio y el análisis de regresión. Concluye que los elementos de clima organizacional guarda una relación altamente significativa y positiva de magnitud alta con la satisfacción general ($r = ,69$; $p = .000$)

Guevara (2018) hizo un estudio para explicar la percepción del clima y la satisfacción de una institución. Realizó una investigación de tipo exploratorio descriptivo. Manejó una muestra de 73 participantes entre maestros, parte administrativa y personal de apoyo de una unidad educativa particular en Quito, Ecuador. Recogió la información mediante un cuestionario estructurado con la

escala tipo Likert que contempla 38 ítems y mide las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, conflictos, incentivos e identidad. Los resultados concluyen que las dimensiones que requieren especial atención son los conflictos, reconocimiento e incentivos, siendo estos los menos favorables a percepción de los colaboradores con el 45,2% y 68%; no existiendo un método de manejo de mediación de conflictos y de políticas de incentivos.

Salazar (2018) desarrolló su investigación para identificar si la satisfacción laboral se relaciona e influye sobre la variable de compromiso organizacional en colaboradores de una entidad bancaria de Ecuador. El estudio fue de carácter cuantitativo recopilando las percepciones de los empleados para medir los niveles de las variables en mención. Consideró una muestra de 290 trabajadores. Utilizó el cuestionario S20/23 para determinar la satisfacción laboral y por otro lado, el cuestionario TCM Employee Commitment para establecer el compromiso organizacional. Registró que la satisfacción del personal de la entidad bancaria es del 70.96%; mientras que el compromiso organizacional es de 69.96%. En ese sentido, evidenció que existía una relación altamente significativa positiva entre ambas variables ($r= ,514$; $p=.000$), concluyendo que los colaboradores que experimentan satisfacción realizando su labor tienden a estar comprometidos con la institución.

Montoya, et al. (2017) llevó a cabo un estudio para relacionar la satisfacción y clima en el trabajo que experimentaban profesores y colaboradores que se encargan de la parte administrativa en una institución educativa superior de la comuna de Chillan, Chile. El estudio contempló un enfoque de tipo cuantitativo correlacional, teniendo una muestra de 166 colaboradores. Emplearon el Cuestionario de satisfacción laboral S20/2 elaborado y validado por Meliá y Peiró para el contexto chileno; clima organizacional como también un cuestionario para registrar antecedentes sociodemográficos de los colaboradores, diseñado por los propios autores. Obtuvieron como resultados que el 95% de la suma de docentes y el 90,6% que forman parte de los administrativos registraron sentirse satisfechos en su centro laboral; asimismo, el 80% de la muestra de docentes y el 72,7% de los administrativos registraron tener una percepción de un alto nivel de clima institucional en su ambiente laboral, siendo los trabajadores entre 15 y 29 años

quienes manifestaron experimentar mayor nivel de clima y por ende satisfacción en su organización. Asimismo, la correlación entre los resultados globales de ambas variables muestra una relación significativa directa de nivel medio tanto en docentes como administrativos ($r = 0,523$; $p < 0,001$), ($r = 0,468$; $p < 0,001$), concluyendo que la percepción de un clima organizacional alto está asociado a un mayor nivel de satisfacción laboral por los colaboradores.

Para el presente estudio se toman en cuenta diferentes teorías que dan soporte y sustentan a ambas variables. Partiremos mencionando a Likert (1968) quien refiere que el tipo de comportamiento mostrado por los colaboradores depende de manera directa del tipo de comportamiento por parte de la administración y condiciones que pone en práctica la organización lo cual es percibida por los mismos. En ese sentido, se podría afirmar que las reacciones estarían condicionadas a la percepción que tiene el colaborador del trato que recibe en su centro laboral. De acuerdo a este autor existen factores que van a influir en la percepción del clima institucional como son los parámetros ligados contexto, la estructura del sistema organizacional y a la tecnología, el puesto jerárquico que ocupa en la institución como también su salario.

Likert menciona que el clima en una organización se compone por 8 elementos tales como “método de mando”, que se refiere a como los directivos hacen uso del liderazgo para tener influencia en los colaboradores; “motivación”, que guarda relación con las estrategias empleadas con la finalidad de generar motivación respondiendo a las necesidades; “comunicación”, que se relaciona con las formas de comunicación que se utilizan dentro de la empresa y como son estas ejercidas; “interacción e influencia”, que se relaciona con la importancia de establecer buenas relaciones entre la comunidad laboral que forma parte de la organización; “resolución de problemas y toma de decisiones”, que se refiere a la pertenencia y fundamentación de los insumos para la toma de decisiones como también a la delegación de responsabilidades; “planificación”, que resulta fundamental para plantear objetivo; “control” que guarda relación a la forma como se ejecuta y distribuye el control en los diferentes espacios de la organización; y finalmente, “capacitación y adiestramiento”. Que toma en cuenta a los objetivos

para el rendimiento, entrenamiento, adiestramiento buscando la formación idónea para el empleado. (Likert, 1968)

De acuerdo a Brunet (1987) quien hace mención a la teoría de Litwin y Stringer, refiere que ésta contempla nueve elementos que explican el clima que existe en una determinada empresa, las cuales se relacionan en cierta manera con la organización. Dentro de estos elementos se considera a la “estructura”, que es la percepción por parte de los colaboradores hacia la institución a través de los procedimientos, trámites, reglas como también limitaciones que encuentran al frente de su desempeño laboral. La “responsabilidad” que les conlleva a tomar decisiones de manera autónoma en relación a su trabajo, sin tener que recibir supervisión estrecha, con un sentimiento de ser propios y no recibir doble chequeo. Asimismo, la “recompensa” que reciben al trabajo donde se percibe más el premio que el castigo. La dimensión del “desafío” en la cual los colaboradores muestran la aceptación de riesgos calculados para alcanzar los objetivos propuestos. La percepción de las “relaciones” donde los colaboradores evidencian un ambiente laboral grato y de buenas relaciones sociales. Así también, la “cooperación” donde todos los colaboradores ponen de manifiesto un espíritu de ayuda. Los “estándares” que la institución hace énfasis mediante las normas de rendimiento. La manera como los “conflictos” son abordados, aceptando las opiniones que se discrepan y estar preparados para dar solución a los problemas en cuanto estas surjan. Finalmente, La “identidad” de pertenencia a la institución sintiéndose valioso y teniendo la sensación que los objetivos personales se relacionan con las de la institución.

El mismo Brunet (2011) explica sobre la teoría de Pritcard y Karasick, en la cual estos autores establecieron once dimensiones de carácter independiente, descriptivo y que se relacionan con las de percepción ya vistas en el párrafo previo. En ese sentido, se mencionan a las dimensiones de la “autonomía”, refiriéndose al nivel de libertad que puede tener el colaborador para tomar decisiones y dar solución a los problemas; el “conflicto y cooperación”, que se observa en el grado de colaboración que muestran en el ejercicio de sus funciones y en el apoyo material y humano que reciben por parte de la organización; las “relaciones sociales”, que hacer referencia a un ambiente amigable que se percibe; la

“estructura”, que cubre las consignas, directrices y políticas que emite la organización y que suma para que el trabajo sea efectivo; la “remuneración”, se apoya en la forma como los trabajadores son remunerados en la cual se les considera sus beneficios sociales; el “rendimiento”, este se relaciona con el trabajo bien realizado donde se pone de manifiesto las habilidades de los trabajadores que puede estar condicionada al nivel de remuneración; la “motivación”, refiere a los espacios motivacionales que genera la institución para con sus empleados; el “estatus”, importancia que da la organización a las diferencias jerárquicas; la “flexibilidad e innovación”, mediante el cual se toma en cuenta la voluntad por parte de la organización de innovar, experimentar y buscar nuevas formas de hacer las cosas dejando de lado la monotonía; la “centralización de toma de decisiones”, que es la manera de cómo la empresa tiene la capacidad de delegar un proceso para la toma de decisiones considerando los rangos jerárquicos; y finalmente el “apoyo”, mostrado por los altos directivos ante problemas que se puedan suscitar relacionados o no relacionados con el trabajo.

Otra teoría que se relaciona con nuestras variables y es explicada por Ramos (2012) es la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, en la cual se postula que la motivación va a depender de 5 necesidades que tiene la persona como son: las “fisiológicas”, la de “seguridad”, la de “afecto”, como también la de “estima” y “autorrealización”. Estas necesidades se satisfacen de manera jerárquica desde el nivel básico, intermedio y más alto. Este último se logrará cuando los niveles previos hayan sido cubiertos. En ese sentido, es esencial que las instituciones establezcan las condiciones necesarias para satisfacer las necesidades de los colaboradores y lograr su motivación mediante el trabajo.

Asimismo, Herzberg mencionado por Ramos (2012)) hace referencia a los factores “motivadores o intrínsecos y externos o de higiene” los cuales inciden en la satisfacción en el trabajo. Dentro de los factores intrínsecos se encuentran: “el logro, el reconocimiento al trabajo, la responsabilidad, el progreso y desarrollo”. Por otro lado, los externos o de higiene comprende: “las políticas de la institución, sueldo, relaciones entre colaboradores, posición, seguridad y la relación con los superiores y subordinados”. En tal sentido, son los factores motivadores que contribuyen a satisfacer las necesidades de: alto nivel como los de “autorrealización

y autoestima; y las de higiene satisfacen las necesidades de seguridad y afecto”. Consecuentemente, éstos últimos favorecen a mantener un buen desempeño en el trabajo y los motivadores o intrínsecos contribuyen en el buen desempeño laboral.

Ramos (2012) hace referencia a las necesidades de McClelland en la cual este autor explica que la motivación laboral se relaciona con las necesidades de cada colaborador y que el predominante es aquel que debe satisfacerse a través del puesto de trabajo, siendo estas las necesidades de: “poder, de afiliación y logro”. Refiere que la necesidad de poder es el que existe en algunas personas sobre otros, con el ejercicio de autoridad y puede ser considerada como una variedad de necesidad de estima. La necesidad de afiliación que es impulsada por la satisfacción que genera el tener buenas relaciones con otras personas, disfrutando de la compañía de los demás. La necesidad de afiliación se relaciona con la necesidad de afecto que postula Maslow. Y, finalmente, la necesidad de logro, ésta se manifiesta mediante la satisfacción por alcanzar resultados y metas. En ese sentido, se considera importante tomar en cuenta la necesidad predominante del personal quienes deben ser ubicados en puestos que satisfaga su necesidad.

Douglas McGregor, citado por Ramos (2012), fundamenta sus teorías “teoría X” y “Teoría Y”. Estas teorías resultan opuestas, la primera hace referencia a los superiores quienes consideran que los colaboradores van a actuar bajo amenazas, mientras que la segunda, se refiere a los superiores que tienen como principio que la gente busca un empleo porque se ve en la necesidad de trabajar. En la “teoría X” se deduce que las necesidades de rango inferior dominan a los colaboradores. Por otro lado, en la “teoría Y” se afirma que se produce como consecuencia de las necesidades de rango superior

En información más reciente publicada por La república (2022) hace mención a Giancarlo Ameghino, quien hace referencia a cinco factores esenciales para que un colaborador se sienta a gusto en una empresa. Dentro de estos factores se encuentra el trabajar en algo que resulte significativo, contribuyendo a la sociedad y encontrándole sentido que vaya allá del solamente utilitario y, haciendo algo que trascienda y genere un bien para los demás. Otro factor es el

ser tomado en cuenta, donde los incentivos sean percibidos que van más allá de simplemente por su mano de obra, que se valore y escuche sus ideas dentro de un proceso de toma y decisiones, otorgándoles responsabilidades en un marco de confianza, premiando sus logros y brindándoles un buen trato. Asimismo, se menciona de la importancia de la capacidad que debe tener la empresa para adaptarse a las necesidades de sus colaboradores yendo más allá de los refuerzos positivos y poniéndose también en el lugar de ellos ante diversas situaciones fuera de la voluntad que podrían experimentar. Finalmente, el experto menciona lo fundamental que resulta tener un equipo sólido, donde se perciban relaciones interpersonales positivas en todos los contextos del trabajo. Se dice que sin el equipo de trabajo no trabaja en unión, sus integrantes se sentirán mal que podrían tener como resultados conflictos que no sumarán a la cooperación.

Por su parte, Sonia Palma (2005) a través de su instrumento para el recojo de información de clima laboral, el cual es tomado en cuenta para la recolección de datos del presente estudio, toma en cuenta cinco factores. Refiere que la “autorrealización” contempla la apreciación que tiene el colaborador respecto a las oportunidades que genera su institución en su desarrollo personal y profesional vinculado a su labor y proyección futura. Asimismo, mediante el “involucramiento personal” el trabajador se identifica con los valores de la institución, comprometiéndose con su cumplimiento y desarrollo de la organización. En relación a la “supervisión”, el colaborador aprecia la significancia y lo funcional que este resulta por parte de los superiores dentro de su actividad laboral diaria que realiza, a modo de orientación y apoyo. Además, menciona a la importancia de la “comunicación” en la organización, percibiéndose como el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Por último, hace referencia a las “condiciones laborales” como el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

Se reconoce como un estudio de tipo correlacional descriptivo ya que permitió conocer y realizar cálculos del nivel de relación que existe entre las variables clima institucional y satisfacción laboral. Además, tiene un enfoque cuantitativo mediante el cual se puede establecer índices de frecuencia, relación y porcentajes. (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño

Este estudio se enmarca dentro del diseño no experimental ya que no interviene ni manipula la condición natural de las variables. Asimismo, es de corte transversal porque el recojo de información se dio en un tiempo único. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual: Se define como el conjunto de cualidades que ponen de manifiesto los individuos desenvolviéndose dentro de una organización como resultados de la interrelación entre ellos o con sus autoridades. (Meléndez, 2015)

Definición operacional: Se utilizó la técnica de la encuesta a través de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de la autora. (Palma, 2004)

Dimensiones: está conformado por cinco componentes o dimensiones y cada uno/a con sus respectivos ítems como se detalla a continuación: Los enunciados y/o preguntas 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46 forman parte del componente "autorrealización". Asimismo, el 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47 corresponden al componente de "involucramiento personal". El componente "supervisión" está conformado por los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48. Por otro lado, "comunicación" agrupa a los enunciados 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.

Finalmente, “condiciones laborales” agrupa a los enunciados 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 45

Escala de medición: El instrumento se conforma por 50 ítems, teniendo cinco alternativas de respuesta. Estas son de tipo Likert adaptado y son las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2) y Nunca (1).

Variable 1: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Se evidencia mediante la sensación que los colaboradores experimentan cuando se establece un equilibrio entre las necesidades y los propósitos que la reducen. Es ese sentido podemos decir, que la satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que muestran los colaboradores buscando alcanzar sus objetivos. (Ardouin et al, 2000), En esa línea,

Definición operacional: Se dará mediante el uso del cuestionario de Satisfacción Laboral denominado SL-SPC (Palma, 2005).

Dimensiones: está conformado por cuatro dimensiones y cada dimensión contempla sus respectivos ítems tal como se presenta a continuación: En primer lugar, “significación de la tarea” que involucra a los enunciados: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26; en segundo lugar, “condiciones de trabajo” que involucra a los enunciados: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27; en tercer lugar, “reconocimiento personal y/o social” que involucra a los enunciados: 6, 11, 13, 19 y 24; y finalmente, “beneficios económicos” que involucra a los enunciados: 2, 5, 9, 10 y 16.

Escala de medición: el instrumento contempla la escala de tipo Likert y consta de 27 ítems. Las alternativas de respuesta que registra son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y total desacuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Está conformado por 100 participantes de sector educación del distrito de Lámud. Al respecto, Hernández et al. (2014) refiriéndose a la población de estudio menciona que es un grupo de personas y/o elementos que tienen características en común.

Muestra

Son 80 estudiantes que forman parte de la muestra por el cual Hernández et al. (2014) refiere que está conformado por parte del total de elementos, en la cual, mediante los resultados que se obtienen permiten obtener una proyección del estado situacional de la población.

Enfocado en la población la muestra se determina de la siguiente manera:

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Dónde: “n”, refiere al número de muestra; “p y q” a las probabilidades que tiene el número de la población a ser incluida en la muestra, de lo contrario se considera como el 0,5; “Z” que se relaciona a la unidad de desviación estándar, definiendo un margen de error del 0.05 equivalente a rangos confiables del 95% en una aproximación de muestra, siendo su valor en este caso de Z = 1.96; “N” al número de la población (100 participantes); “EE” denominado como “error estándar” que es relativo a la aproximación mencionada y en el presente estudio considera el 5.00%.

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2 \cdot 100}{(0.05)^2 (100-1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2} = 80$$

n = 80

En ese sentido, son 80 participantes del sector educación del distrito de Lámud que forman parte de la muestra del presente estudio.

Criterios de inclusión

Se incluye a personal con equipos (laptop, teléfono inteligente, Tablet) y acceso a internet para registrar información a través de formularios virtuales. Asimismo, a personal contratado directamente por la entidad, contratado por terceros y que brinda servicios a la institución pre dispuestos a participar de manera voluntaria. El personal debe contar con un mes mínimo de antigüedad y debe tener entre 20 y 80 años de edad.

Criterios de exclusión

No se considera a los trabajadores no dispuestos a brindar información como también a los que no registro la información en los formularios de manera correcta. Asimismo, al personal sin competencias en tecnología digital para el registro de información virtual y a los que se encuentren de vacaciones o desempeñando alguna comisión de servicio en lugares remotos sin acceso a internet.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica

La Escala de Clima Laboral (CL-SPC) corresponde a Sonia Palma de procedencia peruana y data del año 2004. En cuanto a la aplicación, este instrumento se aplica de manera personal o grupal con una duración entre quince a treinta minutos. Se conforma por cinco dimensiones, cincuenta enunciados y se aplica a mayores de edad.

Reseña histórica:

Palma (2004) en su primera edición de su Escala Clima Laboral CL – SPC nos presenta un cuestionario que contempla 5 dimensiones con 50 ítems, siendo un aporte para establecer mediciones dentro del contexto organizacional peruano.

Para la validación y confiabilidad del CL-SPC Palma empleo una muestra de 1323 colaboradores que le permitió identificar factores que forman parte de la percepción del trabajo y los resultados le permitió establecer un diagnóstico sobre la percepción individual y grupal de clima laboral.

Consigna de aplicación:

“A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas”.

Calificación e interpretación

Teniendo en cuenta las normas técnicas este instrumento contempla una puntuación del 1 al 5, sumando 250 puntos como total de 50 puntos por cada dimensión. Se determina como criterio a mayor puntaje, mejor percepción del ambiente laboral; por otro lado, y a menor puntuación se elevan los indicadores a un clima adverso en la institución. En ese sentido, los percentiles de clima son: de 210 a 250 involucra a “muy favorable”; de 170 a 209 involucra a “favorable”; de 130 a 169 involucra a “media”; de 90 a 129 involucra a “desfavorable” y de 50 a 89 a “muy desfavorable”

En relación a sus propiedades como instrumento psicométrico

En relación a la estimación de la confiabilidad del instrumento, éste evidencia correlaciones de 97 y 90, el cual demuestra una consistencia interna alta de la información el cual lleva a la afirmación que es confiable. Para el análisis de la información de la muestra total en si ajuste final se realizaron a través de los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman.

Segundo instrumento y su ficha técnica

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) diseñado en Perú por Sonia Palma en el 2005, se puede administrar de manera personal o grupal, teniendo una duración de quince minutos; está compuesta por cuatro dimensiones y veintisiete enunciados aplicándose a personas mayores de edad.

Antecedentes:

Sonia Palma (1999) elaboró la Escala de Satisfacción Laboral y estaba conformada por 7 dimensiones y 36 preguntas. Mas luego en el 2005 nos presenta

una nueva versión en su segunda edición reduciéndose a 4 dimensiones y compuesto por 27 preguntas y aplicada a una muestra de 1058 participantes.

Consigna de aplicación:

“Se le proporcionará un cuestionario relacionado con las características de su ambiente de trabajo. Cada pregunta posee 5 alternativas que explique preferiblemente su entorno laboral. Lea atentamente la pregunta y marca con una (x) una sola alternativa que manifieste su posición de vista. Responda todo. No hay buenas, ni malas respuestas.”

Interpretación y calificación

La variable de satisfacción laboral de manera general se valora a través de los percentiles de “muy satisfecho” que va desde 117 en adelante; “satisfecho” de 103 a 116; “promedio” de 89 a 102; insatisfecho de 75 a 88 y; “muy insatisfecho” de 74 a menos. En relación a las dimensiones, siguiendo el orden, “significación de la tarea” como “muy satisfecho” va desde 37 en adelante; el nivel de “satisfecho” desde 33 a 36, “promedio” desde 28 a 32; “insatisfecho” desde 24 a 27 y; “muy insatisfecho” de 23 a menos. Respecto a las “condiciones de trabajo”, el nivel “muy satisfecho” se considera de 41 en adelante; el nivel “satisfecho” de 35 a 40; “promedio” desde 27 a 34; “insatisfecho” de 20 a 26 y; “muy insatisfecho” desde 19 a menos. En relación a “reconocimiento personal y/o social”, el nivel “muy satisfecho” va desde 24 a más; el nivel “satisfecho” desde de 19 a 23; el nivel “promedio” desde 18 a 20, “insatisfecho” desde 12 a 18 y; “muy insatisfecho” de 11 a menos. Finalmente, la dimensión de “beneficios económicos”, teniendo como nivel “muy satisfecho” desde 20 a más; nivel “satisfecho” de 16 a 19; el nivel “promedio” de 11 a 15; “insatisfecho” de 8 a 14 y; “muy insatisfecho” de 7 a menos.

Antecedentes del instrumento

Respecto a la confiabilidad, que se da a través del método de consistencia interna, registra la correlación de 0.84 del Alfa de Cronbach, mediante el cual se evidencia una consistencia interna. En relación a la validez de la escala, esta se obtiene a través del análisis factorial de Kaiser-Meyer obteniendo el 0.852, el

método de mitades mediante el Coeficiente de Guttman (0.81) y nivel de significancia (0.05), cuyos resultados confirman la validez del instrumento.

Hallazgos mediante su última versión

A través de la aplicación del instrumento a 126 participantes de una organización dedicado al rubro logístico, se obtuvieron resultados de confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach (0,917) como también un Omega de McDonald's (0.922). Se observó que el factor "significación de tareas" obtuvo una confiabilidad de (0,739); "condiciones de trabajo" (0,791), "reconocimiento personal y/o social" (0,804) y por último, "beneficios económicos" (0,690).

El contenido fue validado por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken, teniendo como valor (1) cada ítem, no considerando los ítems 4 y 26 que obtuvieron una validez de (,0.95) y (0.94) respectivamente, para luego admitir los ítems de manera global. Se evidenció la media con un valor que va desde (2,9 y 4,5), mientras que la desviación estándar registró valores que van desde (0,9 y 1,4),

Propiedades psicométricas del piloto

Mediante el criterio de jueces, se evidenció la validez de la prueba piloto y contenido con coeficiente V de Aiken de la escala de SL-SPC. Se verificaron y aceptaron los 27 enunciados sin realizar cambios o suprimir alguno. Asimismo, se constató la validez del constructo recurriendo a la correlación enunciado test, evidenciando una efectiva y eficaz validez.

Para la corroboración de la prueba, se empleó el Coeficiente Omega de McDonald's para realizar una prueba de confiabilidad, teniendo como resultado un puntaje de 0.849 y un Alfa de Cronbach de 0.810, confirmando así la fiabilidad de la consistencia interna.

En relación a las dimensiones se determina que "significación de la tarea" alcanza una valoración de 0.610; "condiciones laborales" 0.664; "beneficios económicos" 0.790 y "reconocimiento" 0.656. Consecuentemente, todos resultan mayores a 0.6 indicando un nivel aceptable de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se inició el presente estudio buscando registrar información sobre la satisfacción laboral dentro de un contexto de post pandemia, para ello se buscó establecer comunicación con las autoridades de las entidades elegidas para realizar el presente estudio, para informarles del plan de estudio que contemplaba como población y muestra a los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo. Se les hizo llegar un documento formal remitida por parte de nuestra casa de estudios, solicitando autorización para el recojo de información mediante los instrumentos que contempla el presente trabajo de investigación. En ese sentido, se coordinó las fechas pertinentes buscando no interrumpir la programación que regularmente tiene la entidad. Las encuestas fueron aplicadas haciendo uso de formularios de google ya que un porcentaje de colaboradores se encontraban realizando trabajo remoto por dar positivos al COVID 19 en su cuarta ola. Se aplicó los instrumentos de recojo de información a los colaboradores que de manera espontánea y voluntaria quisieron participar del presente estudio de manera anónima, solo registrando su edad, genero, cargo laboral y respuesta a los ítems por dimensiones que presentan los instrumentos.

3.6 Método de análisis de datos

Posterior a recoger la información mediante formularios de google por efectos de post pandemia, se descargó una base de datos para ser organizada en un aplicativo Excel, considerando los rangos, baremos, niveles y características que presentan los instrumentos de evaluación. Posteriormente, se utilizó el aplicativo SPSS de IBM en su versión 25 para procesar los datos, tabulándolo para determinar el estadístico a emplear mediante la prueba de normalidad y realizar el respectivo análisis según el resultado obtenido.

La prueba de normalidad se realizó mediante Shapiro-Wilk el cual tuvo como resultado un número de significancia menor a 0.05, el cual no se ajustaba a la normalidad, por lo que se tuvo que emplear el estadístico no paramétrico de Spearman.

Asimismo, se recurrió a la prueba de U de Mann Whitney para hacer una comparación de las variables y sus dimensiones que contempla el presente estudio,

en función al sexo, Finalmente, para dar respuesta a los objetivos específicos por niveles de ambas variables se emplearon estadísticos de frecuencia y porcentaje.

3.7 Aspectos éticos

Los participantes que formaron parte de la muestra completaron su información de manera voluntaria y anónima, siguiendo las recomendaciones Colegio de Psicólogos del Perú (CPP) que en el artículo 24 de su código de ética señala que debe existir la autorización de la persona que forma parte la muestra dentro de un trabajo de investigación. (CPP, 2018).

En relación a la probidad académica, se respetó la producción de información de los diferentes autores que forman parte de la literatura del presente estudio, siguiendo minuciosamente las recomendaciones del manual de la American Psychological Association en su sexta edición para el correcto uso de citas y referencias bibliográficas. (UCOL, 2017). En ese sentido, en el código de ética que presenta nuestra casa de estudio señala los aspectos esenciales a considerar dentro del trabajo de investigación, teniendo en primera instancia el respeto a la propiedad intelectual citando a todos los autores de manera correcta, evitando así el plagio. (Universidad Cesar Vallejo, 2020)

Por otro lado, se estableció comunicación mediante redes sociales y correo electrónico con la autora de los instrumentos que se emplea para el recojo de información de ambas variables en el presente trabajo de investigación para solicitarle los permisos correspondientes, llegando a un acuerdo y el consentimiento para su uso.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

variables	<i>n</i>	Estadístico	<i>p</i>
Clima institucional	80	.943	.001
Autorrealización	80	.949	.003
Involucramiento personal	80	.939	.001
Supervisión	80	.934	.000
Comunicación	80	.941	.001
Condiciones laborales	80	.939	.001
Satisfacción laboral	80	.963	.022
Significación de la tarea	80	.963	.020
Condiciones de trabajo	80	.942	.001
Reconocimiento personal y social	80	.950	.004
Beneficios económicos	80	.959	.012

Nota: n: muestra; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, se aprecia los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, el cual indica que los valores de las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal por tener niveles de significancia inferiores a .05 ($p < .05$); en tal sentido, para relacionar las variables a nivel general y sus dimensiones se determinó emplear los estadísticos no paramétricos de spearman para buscar la relación entre ambas variables. Asimismo, mediante la prueba de U Mann Whitney se obtuvo información para comparar las variables y sus dimensiones en función al sexo.

Tabla 2

Correlación entre clima institucional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	<i>r_s</i>	.044
	<i>p</i>	.701
Clima institucional	<i>r²</i>	.001
	<i>n</i>	80

Nota: r_s: (Rho) de Spearman, p; significancia r²: Tamaño del efecto, n: muestra

En la tabla 2, de los resultados que se obtienen a través del estadístico de Spearman, se observa que no existe correlación entre las variables que contempla el presente estudio ($p = .701$), por lo que se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 3

Correlación entre clima institucional y dimensiones de satisfacción laboral

		D1	D2	D3	D4
Clima institucional	r_s	.043	.068	.076	.059
	p	.703	.548	.501	.606
	r^2	.0018	.0046	.0057	.0034
	n	80	80	80	80

Nota: r_s : (Rho) de Spearman, p : significancia, r^2 : Tamaño del efecto, n : muestra, D1= significación de la tarea D2= condiciones laborales, D3= reconocimiento personal y social, D4= beneficios económicos

En la tabla 3, se presenta información de resultados obtenidos mediante el estadístico de Spearman, en la cual se aprecia que no existe correlación entre clima institucional y los componentes de satisfacción laboral ($p = .703, .548, .501, .606$)

Tabla 4

Correlación entre satisfacción laboral y dimensiones de clima institucional

		D1	D2	D3	D4	D5
Satisfacción laboral	r_s	.053	.034	.057	.047	.016
	p	.643	.765	.618	.678	.886
	r^2	.0028	.0011	.0032	.0022	.0002
	n	80	80	80	80	80

Nota: r_s : (Rho) de Spearman, significancia, r^2 : Tamaño del efecto, n : muestra, D1= autorrealización, D2= involucramiento personal, D3= supervisión, D4= comunicación, D5= condiciones laborales

A través de la tabla 4, se aprecian los resultados que se obtienen a través del estadístico de Spearman, mediante el cual se evidencia que no existe correlación entre satisfacción laboral y los componentes de clima institucional ($p = .643, .765, .618, .678, .886$). (Domínguez, 2018)

Tabla 5*Niveles clima institucional y sus dimensiones*

Niveles	D1		D2		D3		D4		D5		V1	
	<i>f</i>	%										
Desfavorable	5	6.3	2	2.5	4	5.0	3	3.8	5	6.3	6	7.5
Media	17	21.3	12	15.0	11	13.8	13	16.3	15	18.8	12	15.0
Favorable	27	33.8	25	31.3	26	32.5	30	37.5	29	36.3	29	36.3
Muy favorable	31	38.8	41	51.3	39	48.8	34	42.5	31	38.8	33	41.3
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: D1 = autorrealización, D2 = involucramiento personal, D3 = supervisión, D4 = supervisión, D5 = condiciones laborales, V1 = clima institucional; *f* = frecuencia, % = porcentaje

Los resultados que se presenta en la tabla 5 responden al objetivo específico “c” en la cual se observa los niveles de clima institucional (V1) a nivel general y sus dimensiones (D1, D2, D3, D4 y D5). A nivel general, se aprecia que de 80 participantes el 41.3% se ubica en el nivel “muy favorable”; 36.3% en “favorable” y; el 7.5% en “desfavorable”. Respecto a los niveles por dimensiones, al igual que los resultados de la variable, estos siguen la tendencia teniendo al nivel “muy favorable” con mayor porcentaje y a “desfavorable” con menor porcentaje. Cabe mencionar que la tabla no contempla el nivel “muy desfavorable”, que forma parte de los niveles, por presentar 0% de resultado.

Tabla 6*Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones*

Niveles	D1		D2		D3		D4		V2	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy insatisfecho	0	0	4	5	1	1.25	2	2.5	2	2.5
Insatisfecho	4	5.0	6	7.5	31	38.8	2	2.5	6	7.5
Promedio	23	28.8	43	53.8	33	41.3	21	26.3	40	50.0
Satisfecho	31	38.8	23	28.8	15	18.8	30	37.5	27	33.8
Muy satisfecho	22	27.5	4	5.0	0	0.0	25	31.3	5	6.3
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: D1 = significación de la tarea, D2 = condiciones de trabajo, D3 = supervisión, D4 = beneficios económicos, V2 = satisfacción laboral; *f* = frecuencia, % = porcentaje

Mediante la tabla 6 se da respuesta al objetivo específico “d” describiendo los niveles de satisfacción laboral (V2) a nivel general y sus dimensiones (D1, D2, D3 y D4). A nivel general, se observa que de 80 participantes el 50% refiere encontrarse en un nivel *promedio*; seguido por 33.8% en “satisfecho”; 7.5% en “insatisfecho”; 6.3% en “muy satisfecho” y; por último, el 2.5% en nivel “muy insatisfecho”. En relación a las dimensiones, se observa que los mayores porcentajes fluctúan entre los niveles de “promedio” y “satisfecho”. Por otro lado, el 38.8% hace referencia estar “insatisfecho” con supervisión y, el 31.3% manifiesta estar “muy satisfecho” con “beneficios económicos” como también el 27.5% considera sentirse “muy satisfecho” con la significación de la tarea.

Tabla 7

Comparación de clima institucional en función del sexo

Variable	Sexo	<i>n</i>	RP	<i>U</i>	<i>p</i>
Clima institucional	Masculino	45	43.52	651.500	.187
	Femenino	35	36.61		

Nota: n: muestra, RP: rango promedio, U: U de Mann Whitney, p: Nivel de significancia

En la tabla 7 evidenciamos los resultados obtenidos a través de la prueba de U de Mann Whitney, donde se hace un análisis de comparación mediante el cual se aprecia que no existe diferencias al comparar el nivel de clima institucional según sexo ($p=.187$).

Tabla 8

Comparación de satisfacción laboral en función del sexo

Variable	Sexo	<i>n</i>	RP	<i>U</i>	<i>p</i>
Satisfacción laboral	Masculino	41	46,61	549,000	.016
	Femenino	39	34,08		

Nota: n: muestra, RP: rango promedio, U: U de Mann Whitney, p: Nivel de significancia

En la tabla 8, evidenciamos los resultados obtenidos a través de la prueba de U de Mann Whitney, donde se hace un análisis de comparación de satisfacción laboral, apreciándose diferencias significativas donde los participantes de sexo masculino obtienen mayor rango promedio ($RP = 46,61$) seguido por los de sexo femenino con el ($RP = 34,08$). Asimismo, se obtiene un nivel de significancia de ($p=.016$)

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito conocer si existía relación entre las variables del título que postula la presente investigación en la muestra conformada por colaboradores del sector educación del distrito de Lamud. En ese sentido, de los resultados que se obtienen a través del estadístico de Spearman y dando respuesta al objetivo general, se aprecia que entre las variables planteadas no existe relación ($p = .701$). Consecuentemente, se rechaza la hipótesis general de la existencia de relación directa entre “clima institucional” y “satisfacción laboral” que presenta la muestra de investigación. Por lo tanto, de lo obtenido se concuerda con lo que postula Likert (1968) que los colaboradores van a mostrar tipos de comportamientos dependiendo de la administración y condiciones que ponen en práctica las organizaciones, existiendo también otros factores y dentro de ellos el puesto jerárquico y el salario que podrían condicionar la percepción de los trabajadores. En esa línea, Brunet (2004) explicando la teoría de Pritcard y Karasick, refiere que existen componentes que se relacionan con desenvolvimiento del colaborador donde este se siente valioso cuando tiene la sensación que sus objetivos personales se relacionan con las de la organización. Asimismo, Ramos (2012) citando a Abraham Maslow, se refiere a las condiciones desde las básicas hasta las más altas que van a recaer en la motivación de la persona que va desde las fisiológicas hasta las de autorrealización que recaerán de manera negativa en el desempeño del trabajador si esta no es atendida. Contrario a los resultados obtenidos en el presente estudio, Castillo (2020) obtuvo una correlación positiva directa y considerable con un $Rho=.344$ entre sus variables “engagement y satisfacción laboral”. En contraste, los resultados obtenidos por De la Cruz & Farje (2018), quienes realizaron su estudio con 379 colaboradores de empresas de estaciones de servicio de combustible, siendo el 39.3% que cuenta con contrato de planilla directa y el 60.7% por planilla por parte de una service, obtienen que el 90.6% y 93.3% de los que están en planilla directa se sienten satisfechos con los pagos y reconocimientos que reciben, mientras que el 53% y el 82.2% de contrato por service experimentan lo contrario, concluyendo que el “clima institucional” influye de manera significativa en la satisfacción en el centro laboral y que existen diferencias en la percepción de estas variables entre los colaboradores con

contrato directo y con contrato por service. En ese sentido, de los hallazgos y planteamiento teórico se deduce que va a depender de las condiciones laborales, tipos de contrato laboral, intereses y tipo de necesidades que muestra el colaborador para tener una percepción positiva o negativa de satisfacción laboral. Asimismo, del salario que percibe los cuales se mantienen estáticos ante inflaciones y recesiones como producto del contexto post pandemia y contextos políticos. En ese marco, resulta fundamental que Ministerio de Educación a través de los canales correspondientes reevalúe la carga salarial de los colaboradores como también las empresas que brindan servicios tercerizados siendo estos también partes de la muestra.

De los resultados que se obtienen en cuanto a la relación de “clima institucional” y los componentes de “satisfacción laboral” que corresponde al primer objetivo específico, se observa que no existe correlación entre estos ($p = .703, .548, .501, .606$). En ese contexto, al igual que en el objetivo general, se rechaza la primera hipótesis específica que plantea la existencia de una relación directa entre “clima institucional” que experimentan los colaboradores en relación a la “significancia de la tarea”, las “condiciones laborales” que brinda la institución, el “reconocimiento personal y social”, los “beneficios económicos” que perciben, siendo estos componentes esenciales para la “satisfacción laboral”. Por un lado, estos resultados guardan un nivel de relación con los obtenidos por Guevara (2018), quien, en su estudio con docentes, administrativos y personal de apoyo de una unidad educativa en Quito, concluye que los factores reconocimiento e incentivo requieren de especial atención para mejorar el nivel de “satisfacción laboral” dentro de la entidad. Por su lado, Mathsumi (2022) en su estudio con participantes de una institución pública de Tarma registra una correlación significativa inversa baja ($r = -.123, -0,66$ y -0.140), concluyendo que existe la percepción de un bajo nivel de *clima organizacional* y “satisfacción laboral” lo cual indica una falta de armonía en la organización. En esa línea, Laso (2022), refiriéndose a la salud mental enfocado al contexto laboral, menciona la importancia de la preocupación que deben mostrar los directivos y/o personas que ocupan altos cargos en la satisfacción de sus colaboradores y que estos sean percibidos y se vea reflejado en el incremento de compromiso, minorando los aspectos de

insatisfacción. Por otro lado, en contraste a lo obtenido en el presente trabajo de estudio, Cabrera (2018) en una entidad pública del Perú registra una relación positiva significativa entre ambas variables, evidenciando un nivel muy favorable. Asimismo, Pedrasa (2020) y Wilchez (2018) respectivamente, concluyen haber obtenido resultados correlaciones positivas y significativas entre “clima organizacional” y “satisfacción laboral”. Del contraste podemos inferir que existe cierto nivel de descuido por parte de algunas organizaciones que podría estar dentro de sus capacidades darle solución en aras de brindar una salud laboral óptima a sus colaboradores y ello repercute positivamente tanto para el bien estar del colaborador como también de la institución; también se deduce la existencia de organizaciones que se preocupan y velan por el bien estar de sus colaboradores repercutiendo positivamente en el buen clima y satisfacción laboral.

En relación a los resultados que dan respuesta al segundo objetivo específico que busca analizar la relación entre la “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional” que recaen en “autorrealización”, “supervisión”, “comunicación”, “condiciones laborales” y “involucramiento personal”, a través del estadístico de Spearman, se aprecia que no existe correlación ($p = .643, .765, .618, .678, .886$). Ante ello, se rechaza la hipótesis planteada de la existencia de una relación directa entre “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional”. Estos hallazgos guardan relación con lo que menciona Likert (1968) cuando se refiere a que un buen clima va a depender de la forma de “comunicación” que se emplean y cómo estas se ejercen dentro de la institución. Del mismo modo. Brunet (1987) citando a Litwin y Stringer, se refiere a la “responsabilidad” que conlleva a los colaboradores a tomar decisiones de manera autónoma respecto a su labor sin que exista la imperiosa necesidad de tener una supervisión estricta, en la cual se genere un sentimiento de ser uno mismo y no recibir doble chequeo; asimismo, dan relevancia a la dimensión de “cooperación” donde todos los colaboradores evidencian un espíritu de ayuda. En ese contexto, Herzberg quien es citado por Ramos (2012) refiriéndose a los factores “motivadores o intrínsecos” puesto de manifiesto mediante el “logro, el “reconocimiento al trabajo”, la “responsabilidad”, el “progreso y desarrollo”, afirma que estos son de vital importancia y contribuyen a satisfacer las necesidades de alto nivel como los de

“autorrealización y autoestima”. McClelland, quien es citado por el mismo Ramos, hace referencia a las necesidades en relación a la motivación laboral, mediante el cual explica que la motivación laboral se relaciona con las necesidades de cada colaborador y que el predominante es aquel que debe satisfacerse a través del puesto de trabajo, refiriéndose a la necesidad de “poder”, “afiliación” y “logro”. Por otra parte, Giancarlo Ameghino quien es mencionado por La República (2022) explica que es un factor esencial que el colaborador encuentre el trabajar en algo como algo significativo, contribuyendo a la sociedad y encontrándole sentido que vaya allá del solamente utilitario y, haciendo algo que trascienda y genere un bien para los demás. En ese sentido, de lo analizado, resulta conveniente y fundamental que las organizaciones apuesten por tener equipos sólidos, donde se perciban relaciones interpersonales positivas en todos los contextos del trabajo sin importar los niveles jerárquicos, trabajando en unión, adaptándose y atendiendo las necesidades los que lo integran; de lo contrario, se podrían tener como resultados insatisfacción laboral que no sumarán a la cooperación y al surgimiento de la institución.

Respondiendo al tercer objetivo específico que hace referencia a la descripción del “clima institucional” de modo general y sus cinco dimensiones (“autorrealización”, “supervisión”, “comunicación”, “condiciones laborales” y, “involucramiento personal”) y teniendo en cuenta los niveles de “muy desfavorable”, “desfavorable”, “media”, “favorable” y “Muy favorable”, se evidencia que a nivel general, de los 80 participantes, son los niveles “muy favorable” con 41.3% y “favorable” con 36.3% los que se ubican con mayor porcentaje. Respecto a los niveles por dimensiones, similar a los resultados de la variable, estos siguen la tendencia teniendo al nivel “muy favorable” con mayor porcentaje (D1 = 38.8%, D2 = 51.3%, D3 = 48.8%, D4 = 42.5%, D5 = 38.8%) y a “desfavorable” con menor porcentaje (D1 = 6.3%, D2 = 2.5%, D3 = 5.0%, D4 = 3.8%, D5 = 6.3%), no contando con ningún participante que refiera tener un “clima institucional” muy desfavorable dentro de la organización, lo que indica que los colaboradores perciben un buen “clima insitucional” donde tienen la posibilidad de seguir desarrollándose como personas, se sienten autónomos en la toma de decisiones para la mejora de su labor, interactúan de manera efectiva poniendo de manifiesto y sus puntos de vista,

el contexto laboral se presta y reúne las condiciones mínimas para realizar un trabajo eficiente y son tomados en cuenta en el planteamiento de los objetivos y para que ellos obtengan buenos frutos. En contraste a los resultados obtenidos por otros autores, Delgado (2019) en su estudio con 95 docentes nombrados en una universidad de Amazonas registra que los niveles de clima organizacional recaen en los rangos de bueno y regular con un 72.63% y 14.74% respectivamente; de igual manera los mayores niveles de desempeño laboral recaen en los rangos de bueno y regular con el 50.53% y el 41.05% del cual concluye que a mejores condiciones de clima laboral en sus dimensiones, se tendrá mejores resultados de desempeño laboral de los colaboradores en una institución. Asimismo, Coronel (2020) en su trabajo realizado con 86 participantes obtiene como resultado un nivel alto de clima organizacional con el 79%; un nivel satisfecho en lo laboral con el 66% y un nivel competente para la gestión administrativa con el 79%. Del mismo modo, Salazar (2018) en su estudio enfocado a las variables de “satisfacción laboral y “compromiso organizacional” en 290 trabajadores de una entidad bancaria en Ecuador, muestra que el nivel de satisfacción laboral del personal de la entidad bancaria es del 70.96%; mientras que el de compromiso organizacional es de 69.96%. De lo expuesto referente a este tercer objetivo, se evidencia cierta diferencia en los niveles de “clima institucional” que registra los resultados del presente estudio que fluctúa entre el 30% y el 50% en los niveles de “favorable” y “muy favorable” a diferencia de lo encontrado por otros autores que sobrepasan el 50%. Sin embargo, de todos modos, se registran porcentajes significativos de bajo nivel de clima institucional de deben ser atendidos. Ante ello, existe la necesidad que las organizaciones tomen cartas en el asunto ya que estos porcentajes de bajo nivel de buen clima que perciben los trabajadores puede ir en aumento.

En relación al cuarto objetivo específico mediante el cual se plantea la descripción de “satisfacción laboral” a nivel general como también de sus dimensiones (“significación de la tarea”, “condiciones de trabajo”, “reconocimiento personal y social” y, “beneficios económicos”) y teniendo en cuenta los niveles de “muy insatisfecho”, insatisfecho”, “promedio”, “satisfecho” y “muy satisfecho”, se aprecia que a nivel general, de los 80 participantes, son los niveles “promedio” con 50% y “satisfecho” con 33.8% los que se ubican con mayor porcentaje.

Consecuentemente, se evidencia que los resultados por dimensiones son similares teniendo al nivel “satisfecho” con mayor porcentaje en la “significación de la tarea”, con el 38.8% y los “beneficios económicos” con el 37,5%; mientras que las “condiciones de trabajo” y el “reconocimiento personal y social” obtienen su mas alto porcentaje en el nivel promedio con el 53.8% y 41.3% respectivamente. Es importante resaltar que el 38.8% de los participantes en cuanto al “reconocimiento personal y social” registra el nivel insatisfecho, el cual es un indicador que un buen porcentaje de los colaboradores no se siente reconocido por la labor que realiza dentro de la organización. En ese sentido, estos resultados guardan relación con los obtenidos por Guevara (2018) quien en su estudio con colaboradores de una unidad educativa particular en Quito concluye que las dimensiones que requieren especial atención son los conflictos, reconocimiento e incentivos, siendo estos los menos favorables a percepción de los participantes con el 45,2% y 68%; no existiendo un método de manejo de mediación de conflictos y de políticas de incentivos. Contrario a estos resultados, Montoya (2017) en su trabajo de investigación con colaboradores de un instituen en Chile tuvo como resultado que entre el 90 y 95% de su muestra registraron sentirse satisfecho en su centro laboral, mostrando una relación significativa directa de nivel medio ($r = 0,523$; $p < 0,001$), ($r = 0,468$; $p < 0,001$),. De lo expuesto, se infiere que existen diferencias en el nivel de satisfacción laboral que experimentan los colaboradores de acuerdo a cómo estos son tomados en cuenta dentro de la organización y cual sea la dinámica que se da en sus diferentes dimensiones, teniendo mas impacto las que se relacionan con el aspecto motivacional y emocional por el valor que se le da al trabajador como ser humano que es con emociones y sentimientos. Es por ello, que es esencial que las organizaciones paralelo a los productos y resultados que exigen a sus colaboradores valoren no tan solo su trabajo sino tambien como personas mediante expresiones que alimenten el alma.

Otro de los objetivos planteados en el presente estudio es realizar una comparacion de “clima institucional” considerando el sexo de los colaboradores para el cual se utilizó la prueba U de Mann Whitney mediante el cual se obtuvo que no existe diferencias significativas al comparar el nivel de clima institucional según sexo ($p=.187$) del cual se infiere que tanto varones como mujeres experimentas

similares niveles de “clima institucional”. Por otro lado, los resultados que se obtienen al comparar la satisfacción laboral a través de la prueba de U de Mann Whitney se evidencia diferencias significativas donde los participantes de sexo masculino obtienen mayor rango promedio (RP = 46,61) seguido por los de sexo femenino con el (RP = 34,08). Asimismo, se obtiene un nivel de significancia de ($p=,016$)

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que no existe relación entre las variables planteadas en el presente estudio ($p = .701$) en la muestra conformada por colaboradores del sector educación del distrito de Lamud

Se observó que no existe correlación entre el “clima institucional” y los factores de la “significancia de la tarea”, las “condiciones laborales” el “reconocimiento personal y social”, y los “beneficios económicos” del cual se obtiene ($p = .703, .548, .501, .606$)

Se analizó la relación entre la “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional” que recaen en “autorrealización”, “supervisión”, “comunicación”, “condiciones laborales” y, “involucramiento personal”, mediante el cual se aprecia que no existe correlación ($p = .643, .765, .618, .678, .886$).

Se describió los niveles de “clima institucional” a nivel general y sus dimensiones, de los cuales se evidencia que a nivel general son los niveles “muy favorable” con 41.3% y “favorable” con 36.3% los que se ubican con mayor porcentaje; siguiendo una tendencia similar las dimensiones, el nivel “muy favorable” con mayor porcentaje (D1 = 38.8%, D2 = 51.3%, D3 = 48.8%, D4 = 42.5%, D5 = 38.8%) y a “desfavorable” con menor porcentaje (D1 = 6.3%, D2 = 2.5%, D3 = 5.0%, D4 = 3.8%, D5 = 6.3%)

Se hizo la descripción de los niveles de “satisfacción laboral” a nivel general y sus dimensiones, siendo niveles “promedio” con 50% y “satisfecho” con 33.8% los que se ubican con mayor porcentaje a nivel general; y consecuentemente se evidencia que los resultados por dimensiones son similares teniendo al nivel “satisfecho” con mayor porcentaje en la “significación de la tarea”, con el 38.8% y los “beneficios económicos” con el 37,5%; mientras que las “condiciones de trabajo” y el “reconocimiento personal y social” obtienen su más alto porcentaje en el nivel promedio con el 53.8% y 41.3% respectivamente. Es importante resaltar que el 38.8% de los participantes en cuanto al “reconocimiento personal y social” registra el nivel insatisfecho, el cual es un indicador que un buen porcentaje de los

colaboradores no se sienten reconocidos por la labor que realiza dentro de la organización

Se realizó una comparación de clima y satisfacción laboral teniendo en cuenta el sexo de los colaboradores obteniendo no diferencias significativas al comparar el nivel de clima institucional según sexo ($p=.187$); y evidenciando diferencias significativas al comparar la satisfacción laboral, donde los participantes de sexo masculino obtienen mayor rango promedio (RP = 46,61) seguido por los de sexo femenino con el (RP = 34,08). Asimismo, se obtuvo un nivel de significancia de ($p=.016$)

VII. RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones, conviene considerar la muestra con un número mayor de participantes brindándoles las instrucciones claras y precisas para el registro de su información y consecuentemente obtener resultados confiables, evitando sesgos.

Se sugiere la estratificación de la muestra de acuerdo tipo de contrato laboral y el cargo de desempeño para identificar las diferencias que podrían darse a través de los resultados.

Es importante que la entidad nacional de educación reevalúe la carga salarial de los colaboradores con contrato directo como también las empresas que brindan servicios tercerizados, considerando el contexto pos pandemia.

Resulta conveniente que las organizaciones apuesten por tener equipos sólidos, donde se perciban relaciones interpersonales positivas sin importar los niveles jerárquicos y atendiendo las necesidades de sus integrantes

Es esencial que las organizaciones paralelo a los productos y resultados que exigen a sus colaboradores, se les valore por su trabajo y como seres humanos que son, siendo parte de su desarrollo personal.

REFERENCIAS

- América economía. (2017). *Política y Sociedad*. Recuperado el 17 de junio de 2022, de <https://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/millennials-chilenos-lideran-la-insatisfaccion-laboral>
- Arévalo, J., Quiroz, S., & Delgado, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina*.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. (L. Paéz, Trad.) México: Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas S. A.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Universidad ESAM, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Lima.
- Castillo, G. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima, 2020*. Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Psicología.
- Coronel, J. (2020). *Clima organizacional, satisfaccion laboral y gestión administrativa en los organos de apoyo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019*. Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza, Escuela de postgrado, Chachapoyas.
- CPP. (2018). Código de ética y deontología. Concejo Directivo Nacional. *Adaptado al Estatuto Nacional y a la ley N° 30702 del 21 de Diciembre de 2017*. Lima, Peru. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

- De la Cruz, P., & Farje, S. (2018). *El impacto del clima organizacional en la satisfaccion laboral de los empleados contratados directamente versus contratados por una empresa de intermediación*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Delgado, M. (2019). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú 2019*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amzonas, Escuela Profesional de Administracion de Empresas, Chachapoyas.
- Flores, K. (2019). *El clima institucional y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados de una universidad privada acreditada en Lima*. Universidad ESAM, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Lima.
- Guevara, P. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Recuperado el 08 de junio de 2022, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pre y posgrado* (Primera ed.). Arequipa, Perú: Publicont S.A.C.
- La República. (2020). Economía. *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- La República. (10 de Juio de 2022). Clima laboral: *4 cosas que buscan los colaboradores para permanecer en una empresa*. Recuperado el 11 de Juio de 2022, de <https://larepublica.pe/economia/2022/07/10/clima-laboral-que-caracteristicas-consideran-los-colaboradores-para-permanecer-en-un-puesto-de-trabajo/>

- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: Sudirección y valoración*. (Deusto, Ed.) Bilbao, España.
- Mathsumi, F. (2022). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junin 2021*. Universidad Continental, Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, Huancayo, Perú.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre Clima Laboral y Desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito.
- Montoya, P., Bello, N., & Bermúdez, N. (2018). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Departamento de Enfermería, Universidad de Bio Bio Chillan, Chile.
- Ortiz, P., & Cruz, L. (13 de julio de 2008). *Psicología del trabajo y la empresa. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Recuperado el 04 de junio de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL - SPC*,. Lima, Perú . Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)* . Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Obtenido de [/https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf](https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf)
- Randstad. (2017). *Annual report 2017, human forward*.

- Randstad. (2018). *Annual report 2018*. Netherlands.
- Randstad. (2021). *Annual report 2021, seeing the possible in people, human forward*.
- Randstart. (2019). *Employer brand research 2019, global report*.
- UCOL. (2017). *A Guide to APA Referencing Style: 6th Edition*. Student Success Team. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oldi.lipi.go.id/public/APA-References.pdf
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de Ética e n Investigación*. Vicerrectorado de Investigación. Recuperado el 10 de setiembre de 20, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en una empresa minera*. Universidad Externado de Colombia, Ciencias Sociales Humanas, Texas Colombia.
- Zalazar, M., & Izquierdo, J. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del sector educación del distrito de Lámud, 2022?	<p>General</p> <p>Existe relación directa entre “clima institucional” y “satisfacción laboral” en colaboradores del sector educación del distrito Lamud, 2022.</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre “clima institucional” y “satisfacción laboral” en colaboradores que laboran en el sector educación del distrito Lamud, 2022</p>	<p>Variable 1: clima institucional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Autorrealización ➤ Supervisión ➤ Comunicación ➤ Condiciones laborales ➤ Involucramiento personal <p>Ítems</p> <p>1 al 50</p>	<p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional.</p> <p>POBLACIÓN-MUESTRA</p> <p>N= 120 n= 80</p> <p>Instrumentos</p> <p>CL-SPC</p> <p>SL-SPC</p>
	<p>Específicos</p> <p>a) Existe relación directa entre “clima institucional” y las dimensiones de “satisfacción laboral” puesto de manifiesto en “significación de la tarea”, “condiciones de trabajo”, “reconocimiento personal y social” y, “beneficios económicos”.</p> <p>b) Existe relación directa entre “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional” puesto de manifiesto en “autorrealización”, “supervisión”, “comunicación”, “condiciones laborales” y, “involucramiento personal”.</p> <p>c) Existe diferencias entre “clima institucional” y “satisfacción laboral” según sexo.</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Aanalizar la relación entre “clima institucional” y las dimensiones de “satisfacción laboral” puesto de manifiesto en “significación de la tarea”, “condiciones de trabajo”, “reconocimiento personal y social” y, “beneficios económicos”;</p> <p>b) Analizar la relación entre “satisfacción laboral” y las dimensiones de “clima institucional” plasmados en “autorrealización”, “supervisión”, “comunicación”, “condiciones laborales” y, “involucramiento personal”;</p> <p>c) Describir el “clima institucional” a nivel general y sus dimensiones;</p> <p>d) Describir la “satisfacción laboral” a nivel general y sus dimensiones; y</p> <p>e) Comparar los niveles de “clima institucional” y “satisfacción laboral” según sexo.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Significación de la tarea ➤ Condiciones de trabajo. ➤ Reconocimiento personal y social. ➤ Beneficios económicos. <p>Ítems</p> <p>1 al 27</p>	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Valor final
Clima institucional	Se define como el conjunto de cualidades que ponen de manifiesto los individuos desarrollándose dentro de una organización como resultados de la interrelación entre ellos o con sus autoridades. (Meléndez, 2015)	Se empleará la técnica de la encuesta mediante el instrumento de la Escala de Clima Laboral CL-SPC que fue diseñada por su autora (Palma, 2004).	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Ordinal	Muy desfavorable
			Involucramiento personal	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47		Desfavorable
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48		Media
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49		Favorable
			Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50		Muy favorable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Valor final
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la sensación que los colaboradores experimentan cuando se establece un equilibrio entre las necesidades y los fines que la reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos	Está conformado por cuatro dimensiones y cada dimensión contempla sus respectivos ítems	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Ordinal	Muy satisfecho: 37 o más Satisfecho: 33-36 Promedio: 28-32 Insatisfecho: 24-27 Muy insatisfecho: 23 o menos
			Condiciones de trabajo :	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27		Muy satisfecho: 41 o más Satisfecho: 35-40 Promedio: 27-34 Insatisfecho: 20-26 Muy insatisfecho: 19 o menos
			Reconocimiento personal y social	6, 11, 13, 19 y 24		Muy satisfecho: 24 o más Satisfecho: 20-23 Promedio: 18-19 Insatisfecho: 12-17 Muy insatisfecho: 11 o menos
			Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16		Muy satisfecho: 20 o más Satisfecho: 16-19 Promedio: 11-15 Insatisfecho: 8-10 Muy insatisfecho: 7 o menos

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o nunca **Poco (2)** **Regular o algo (3)** **Mucho (4)** **Todo o siempre (5)**
(1)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la					
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					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien					
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					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de					
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					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

- Total desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indeciso (3)
- De acuerdo (4)
- Total acuerdo (5)

Nº		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Formularios virtuales para la recolección de datos

Clima laboral

El siguiente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre CLIMA LABORAL de los colaboradores de la institución donde Ud. labora y es con fines netamente académicos. La encuesta es anónima y la información recogida servirá como datos estadísticos en el desarrollo de proyecto de tesis denominado: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022"

 smaristat@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Cargo que desempeña en la institución *

Tu respuesta

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfSmQX9PIKP2vIXi6LDhNIB_EsYBdQ1kmZkRQN7ulbX5_hwHg/viewform?usp=sf_link

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El siguiente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre SATISFACCIÓN LABORAL de los colaboradores de la institución donde Ud. labora con fines netamente académicos. La encuesta es anónima y la información recogida servirá como datos estadísticos en el desarrollo de proyecto de tesis denominado: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022"

 smaristat@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

 Volver a enviar para guardar

*Obligatorio

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-ndCV7tdy6QG_fdJziQjmyuWpr5oWS5MPe5rPtkQA-MtGmg/viewform?usp=sf_link

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela firmada.



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 27 de junio de 2022

Señor(a)

BERNARDO VILLEGAS GIMÉNEZ/LUIS GERMÁN LIMAY LÓPEZ
DIRECTOR GENERAL/DIRECTOR DE UGEL
COAR AMAZONAS/UGEL LUYA
AV. BLAS VALERA 479 LÁMUD/AV. GARCILASO DE LA VEGA N° 530 LÁMUD

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Segundo Miguel Arista Tejada, con DNI 40311995, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

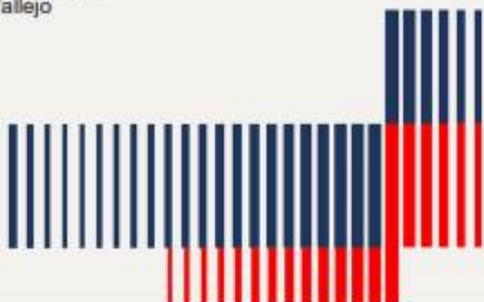
Atentamente,



Dr. Roger Rodriguez Rayelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



Anexo 5: Solicitudes de autorización para la aplicación de instrumentos.

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA UGEL LUYA - AMAZONAS
BERNARDO VILLEGAS GIMENEZ

Yo, **SGUNDO MIGUEL ARISTA TEJADA**, identificado(a) con DNI N° 40311995 y con domicilio en la Av. Aeropuerto cuadra 8 de la Urbanización Popular “Señor de los Milagros” de la ciudad de Chachapoyas, me presento ante Ud. y expongo:

Que, en mi condición de bachiller en psicología y estudiante del Programa de Titulación de la Universidad Cesar Vallejo, vengo elaborando mi proyecto de investigación cuyo título es: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, para la obtención de mi título profesional. En ese sentido, solicito a Ud. me permita aplicar las encuestas denominadas Escala de Clima Laboral CL-SPC y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC hacia el equipo de colaboradores que Ud. dirige para determinar la correlación de las variables del tema de investigación.

La encuesta se responderá de manera virtual a través de los siguientes formularios de google:

Escala de Clima Laboral:

https://docs.google.com/forms/d/1-zpuyYCCYECFf_dkTm-xbniYvwOTReSiwoZtumMJPsg/edit

Escala de Satisfacción Laboral

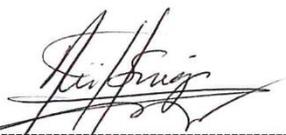
<https://docs.google.com/forms/d/1pqrOytWonvo7tR9OUI6KrnP4tPbwEhGtFjhPIGQPywc/edit>

y estará habilitada desde el lunes 4 al jueves 7 de julio del presente.

Estaré muy agradecido por su respaldo a la realización del trabajo de investigación en mención.

Chachapoyas, 01 de julio del 2022

Atentamente,



SEGUNDO MIGUEL ARISTA TEJADA
DNI 40311995

Adjunto:

- Documento de solicitud de casa de estudios
- Escala de Clima Laboral CL-SPC
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC





"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTA DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**DIRECTORA DE LA UGEL LUYA - AMAZONAS
MG CHEPITA DE JESÚS ZUBIATE MÁS**

Yo, **SGUNDO MIGUEL ARISTA TEJADA**, identificado(a) con DNI N° 40311995 y con domicilio en la Av. Aeropuerto cuadra 8 de la Urbanización Popular "Señor de los Milagros" de la ciudad de Chachapoyas, me presento ante Ud. y expongo:

Que, en mi condición de bachiller en psicología y estudiante del Programa de Titulación de la Universidad Cesar Vallejo, vengo elaborando mi proyecto de investigación cuyo título es: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud", para la obtención de mi título profesional. En ese sentido, solicito a Ud. me permita aplicar las encuestas denominadas Escala de Clima Laboral CL-SPC y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC al equipo de colaboradores que Ud. dirige para determinar la correlación de las variables del tema de investigación.

La encuesta se responderá de manera virtual a través de los siguientes formularios de google:

Escala de Clima Laboral:

<https://docs.google.com/forms/d/1RVRhDkm6rkusmORpceBIHoqQ3efj67a1uaUsvsMmA2s/edit>

Escala de Satisfacción Laboral

<https://docs.google.com/forms/d/1XoELq5N0UnV2MCTHS39PhAmbpLsWDY286qB75HFBGK0/edit>

Estaré a su respuesta para las coordinaciones respectivas.

Estaré muy agradecido por su respaldo a la realización del trabajo de investigación en mención.

Chachapoyas, 01 de julio del 2022

Atentamente,

SEGUNDO MIGUEL ARISTA TEJADA
DNI 40311995

Adjunto:

- Documento de solicitud de casa de estudios
- Escala de Clima Laboral CL-SPC
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Anexo 6: Autorización de uso del instrumento CL-SPC y SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Segundo Miguel Arista Tejada - DNI 40311995
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Trujillo.
Motivo: Tesis: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022".
Asesora: Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez.
Autorización uso: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)
Muestra de investigación: 80 docentes y/o especialistas que laboren en Colegio de Alto Rendimiento y UGEL.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante como autor único de la tesis especificada. Se extiende esta autorización por única vez en la muestra que se indicada para los propósitos académicos de la tesis de referencia.

El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y la calificación, análisis e interpretación son de entera responsabilidad del tesista.

Junio 28, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 7: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Segundo Miguel Arista Tejada** estudiante de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando un trabajo de estudio sobre “**CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DEL DISTRITO LÁMUD, 2022**” y para ello me gustaría contar con su participación. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Clima laboral CL-SPC y Satisfacción Laboral SL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Segundo Miguel Arista Tejada
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito lámud, 2022**” de **Segundo Miguel Arista Tejada**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 8: Resultados del piloto

Análisis de validez ítem – test de la Escala de Clima Laboral CL-SPC

Ítem	Correlación ítem test
Ítem 01	,661**
Ítem 02	,673**
Ítem 03	,838**
Ítem 04	,859**
Ítem 05	,642**
Ítem 06	,805**
Ítem 07	,620**
Ítem 08	,819**
Ítem 09	,796**
Ítem 10	,758**
Ítem 11	,726**
Ítem 12	,825**
Ítem 13	,801**
Ítem 14	,769**
Ítem 15	,809**
Ítem 16	,794**
Ítem 17	,667**
Ítem 18	,805**
Ítem 19	,848**
Ítem 20	,763**
Ítem 21	,693**
Ítem 22	,810**
Ítem 23	,799**
Ítem 24	,866**
Ítem 25	,870**
Ítem 26	,754**
Ítem 27	,744**
Ítem 28	,844**
Ítem 29	,838**

Item 30	,840**
Item 31	,763**
Item 32	,833**
Item 33	,841**
Item 34	,837**
Item 35	,645**
Item 36	,771**
Item 37	,724**
Item 38	,837**
Item 39	,783**
Item 40	,824**
Item 41	,809**
Item 42	,795**
Item 43	,830**
Item 44	,740**
Item 45	,684**
Item 46	,804**
Item 47	,713**
Item 48	,811**
Item 49	,617**
Item 50	,569**

Análisis de validez ítem – test de la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Ítem	Correlación ítem test
Item 01	,443**
Item 02	,351*
Item 03	,398**
Item 04	,321*
Item 05	,546**
Item 06	-,305*
Item 07	,058
Item 08	,644**

Item 09	,566**
Item 10	,627**
Item 11	,435**
Item 12	,339*
Item 13	,206
Item 14	,460**
Item 15	,455**
Item 16	,573**
Item 17	,570**
Item 18	,344*
Item 19	,413**
Item 20	,510**
Item 21	,638**
Item 22	,489**
Item 23	,306*
Item 24	,332*
Item 25	,378**
Item 26	,372**
Item 27	,637**

Subescala	items	Alfa de Cronbach
Autorrealización	10	,928
Involucramiento personal	10	,928
Supervisión	10	,953
Comunicación	10	,945
Condiciones laborales	10	,917
Puntaje Total	50	,986

Subescala	items	Alfa de Cronbach
Significación de la tarea	8	,798
Condiciones de trabajo	9	,711
Reconocimiento personal y/o social	5	,201
Beneficios económicos	5	,785
Puntaje Total	27	,795

Anexo 9: Escaneo de cartas de presentación y criterio de los jueces



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgrt.: Ysolda Coronado Selem,

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la UCV, campus Trujillo requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del trabajo de investigación es: “Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022” y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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.
- Protocolo de evaluación

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Arista Tejada, Segundo Miguel
D.N.I: 40311995
smaristat@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 998742307

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-DPC)
Observaciones:

Aplscatola, instrumento correcto para ser utilizado en la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Ysolda Coronado Selam

DNI: 44.78.20.18 N° de colegiatura: 16019

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Seño de Sepán	Lic en Psicología	2004 - 2009
02	Universidad César Vallejo	Mg en Psicología Educativa	2012 - 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	COOP Amazonas	Psicóloga	Chachapoyas	2017 - Actualidad	Psicóloga escolar.
02	SENATI	Psicóloga	Chiclayo	2016 - 2017	Psicóloga.
03	U. Señors de Sepán	Investigación	Chiclayo	2014 - 2015	Investigación - DTC

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

² **Representatividad:** 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

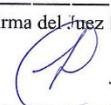
23 de Julio 2022

CONDICIONES LABORALES		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
30	Existe buena administración de los recursos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 / tiene las siguientes expresiones

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

Firma del Juez Experto



Ysolda Coronado Selam
C.B. P 16019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
Observaciones:

Instrumento suficiente para ser aplicado en la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Ysela Coronado Selam

DNI: 44782018 N° de colegiatura: 16018

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Spán	Lic en Psicología	2004-2009
02	Universidad Cesar Vallejo	Mg.en Psicología Educativa	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CODR-Amazonas	Psicóloga	Clozapayne	2014-Actualidad	Psicóloga escolar
02	SENAT	Psicóloga	Chiclayo	2016-2017	Psicóloga
03	U. Señor de Spán	Investigación	Chiclayo	2014-2015	Investigación-DIC

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

² **Representatividad:** 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

23 de Julio 2022

19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
BENEFICIOS ECONÓMICOS													
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Me siento mal con lo que gano.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van de 0 al 3 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

Firma del Juez Experto



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgrr.: Keylith Margarita Vásquez Díaz,

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la UCV, campus Trujillo requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del trabajo de investigación es: “Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022” y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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.
- Protocolo de evaluación

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Arista Tejada, Segundo Miguel
D.N.I: 40311995
smaristat@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 998742307

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-DPC)
Observaciones:

INSTRUMENTO SUFICIENTE PARA EVALUAR LA VARIABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Keylith Margarita Vásquez Díaz
DNI: 44113074 **N° de colegiatura:** 15233
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PARTICULAR SEÑOR DE SIÓN	LICENCIADA PSICOLOGÍA	2004 - 2009
02	UNIVERSIDAD PARTICULAR CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2011 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CENTRO EMERGENCIA MUJER	PROFESORA	BAGUA	AGOSTO 2013 - ENERO 2014	Prevención y promoción de la violencia.
02	COLEGIO MAYOR JOSÉ DEL CARMEN MARÍN	Psicóloga	Chachapoyas	Enero 2013 - Diciembre 2014	
03	COLEGIO DE ALTO RESERVADO AMAZONAS	COORDINADORA PSICOPEDAGÓGICA	Chachapoyas	Febrero 2015 HASTA LA ACTUALIDAD	

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

² **Representatividad:** 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.

23 de Julio 2022

CONDICIONES LABORALES													
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
10	Los objetivos de trabajo son retos.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

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

Firma del Juez Experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
Observaciones:

INSTRUMENTO SÚFICIENTE PARA EVALUAR LO VARIABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: KEYLITH MARGARITA VÁSQUEZ DÍAZ

DNI: 44113074 **Nº de colegiatura:** 15233

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PARTICULAR SEÑOR DE SIPÁN	LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA	2004 - 2009
02	UNIVERSIDAD PARTICULAR CÉSAR VALLEJO	MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2011 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEN - BAGAUA	PROMOTOR	BAGAUA	AGOSTO 2010 - ENERO 2011	
02	COLEGIO MAYOR JOSÉ DEL ROSARIO MORALES	PSICÓLOGA	CHACHAPOYAS	FEBRERO 2013 - DICIEMBRE 2014	
03	COAR - DINA ZARAS	COORDINADORA DE PSICOLOGÍA	CHACHAPOYAS	FEBRERO 2015 HASTA LA ACTUALIDAD	

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

² **Representatividad:** 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.

23 de Julio 2022

19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
BENEFICIOS ECONÓMICOS:													
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Me siento mal con lo que gano.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van de 0 al 3 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

Firma del Juez Experto



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgrt.: Julia Noelia Gallardo Chávez,

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la UCV, campus Trujillo requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del trabajo de investigación es: “Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022” y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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.
- Protocolo de evaluación

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Arista Tejada, Segundo Miguel
D.N.I: 40311995
smaristat@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 998742307

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-DPC)
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg:

..... Mg. GALLARDO CHAVEZ JULIA NOELIA

DNI: 43959021 N° de colegiatura: 19595

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Cesar Vallejo	Mg. Psicología Educativa	2020 - 2022
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Red Salud Chachapoyas	Psicóloga	Chachapoyas	2022	Responsable Salud Mental Microredes.
02	DEVIDA	Facilitadora	Jaén	2021	Promoción y Prevención en Salud Mental.
03	I.E.E. Jaen Bracamoros	Psicóloga	Jaén	2020	Promoción y Prevención en Salud Mental

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

² **Representatividad:** 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

23 de Julio 2022


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg:

..... Mg. Julia Noelia Gallardo Chávez

DNI: 43959021 N° de colegiatura: 19595

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada César Vallejo	Mg. Psicología Educativa	2020 - 2022
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Red Salud Chachapoyas	Psicóloga	Chachapoyas	2022	Resp. Salud Mental Microredes
02	DEVIDA	Facilitadora	Jaén	2021	Promoción y Prevención en Salud Mental.
03	I.E.E. Jaen Bracamoros	Psicóloga	Jaén	2020	Promoción y Prevención en Salud Mental.

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

² **Representatividad:** 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

23 de Julio 2022



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic.: Juan Carlos Grados Portocarrero,

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela profesional de psicología de la UCV, campus Trujillo requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del trabajo de investigación es: “Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022” y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

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.
- Protocolo de evaluación

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Arista Tejada, Segundo Miguel
D.N.I: 40311995
smaristat@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 998742307

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-DPC)
Observaciones:

El instrumento es suficiente para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Grados Portocarrero Juan Carlos

DNI: 43059223 N° de colegiatura: 21992

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Unión	Licenciatura	2006 - 2011
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. MG Proza	Psicólogo	Cochecón	2015 - 2017	Evaluación y diagnóstico - consejería
02	COAR AMAZONAS	Psicólogo	Chachopoyas	2017 - 2022	- Evaluación y diagnóstico - consejería
03					

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

² **Representatividad:** 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

23 de Julio 2022

CONDICIONES LABORALES													
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
10	Los objetivos de trabajo son retos.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones

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

Firma del Juez Experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
Observaciones:

El instrumento es suficiente para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Caravedo Portocarrero Juan Carlos

DNI: 43059223 N° de colegiatura: 21992

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Unión	Licenciatura	2006 - 2011
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. Mg Prada	Psicólogo	Cochachón	2015 - 2017	- Evaluación y diagnóstico - consejería
02	COAR. Anazaras	Psicólogo	Chachapoyas	2017 - 2022	- Evaluación y diagnóstico - consejería
03					

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

² **Representatividad:** 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

23 de Julio 2022

19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
BENEFICIOS ECONÓMICOS													
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
5	Me siento mal con lo que gano.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van de 0 al 3 y tiene las siguientes expresiones

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo

Firma del Juez Experto





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAX HAMILTON CHAUCA CALVO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lamud, 2022", cuyo autor es ARISTA TEJADA SEGUNDO MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAX HAMILTON CHAUCA CALVO DNI: 08035455 ORCID: 0000-0003-0909-5424	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAC el 27- 12-2022 10:28:45

Código documento Trilce: TRI - 0467093