



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una
institución educativa pública Chimbote – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Armas Laurencio, Lizbeth Geraldine (orcid.org/0000-0001-7378-1205)

ASESORA:

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (orcid.org/0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre Jorge Armas por el apoyo incondicional que me mostró desde el inicio de mi carrera hasta el día de hoy y que me motiva e impulsa para continuar con mi desarrollo profesional.

A mi madre Luisa Laurencio por su apoyo, comprensión y paciencia.

A mis hermanas Fátima y Leslie, mis motivos de superación, sin olvidar a mis abuelas que desde el cielo me iluminan.

Lizbeth Armas Laurencio

Agradecimiento

A la Mg. Lily Padilla por su apoyo constante y por su siempre predisposición para la elaboración de mi tesis.

A la I.E. "Santa María Reina" que me abrió las puertas desde un comienzo para la aplicación de mi instrumento y la disposición de los directivos, docentes y demás colaboradores.

Índice de contenidos

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 Variables y operacionalización	14
3.3 Población y muestra	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Correlación entre clima laboral y satisfacción laboral	19
Tabla 2.	Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión autorrealización	20
Tabla 3.	Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral	21
Tabla 4.	Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión	22
Tabla 5.	Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación	23
Tabla 6.	Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión condiciones laborales	24
Tabla 7.	Nivel de clima laboral	25
Tabla 8.	Nivel de satisfacción laboral	26

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote-2021. Corresponde al tipo de investigación básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 48 colaboradores entre los 33 a 69 años de edad. Los instrumentos aplicados fueron la Escala Clima Laboral CL-SPC Palma (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005) con un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach de ,96 y ,78; respectivamente. Como resultado, se afirma que existe relación estadísticamente significativa y directa entre clima laboral y satisfacción laboral ($p \leq 0,05$; $r = 0,513$). Asimismo, se encontró relación estadísticamente significativa y directa entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral: autorrealización ($p \leq 0,05$; $r = 0,411$), involucramiento laboral ($p \leq 0,01$; $r = 0,501$), supervisión ($p \leq 0,01$; $r = 0,563$), comunicación ($p \leq 0,05$; $r = 0,444$), condiciones laborales ($p \leq 0,01$; $r = 0,498$). Por otro lado, prevalece el nivel favorable (49%) en el clima laboral y el nivel de satisfacción (42,9%) en satisfacción laboral. Se concluye que, a mayor clima laboral, mayor será la satisfacción laboral del personal de la institución educativa.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between climate and job satisfaction in the staff of a public educational institution in Chimbote-2021. It corresponds to the type of basic research, non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational level. The population consisted of 48 collaborators between 33 and 69 years of age. The instruments applied were the CL-SPC Palma Work Climate Scale (2004) and the Palma Work Satisfaction Scale (2005) with a Cronbach alpha internal consistency coefficient of .96 and .78; respectively. As a result, it is stated that there is a statistically significant and direct relationship between work environment and job satisfaction ($p \leq .05$; $r = .513$). Likewise, a statistically significant and direct relationship was found between job satisfaction and the work environment dimensions: self-actualization ($p \leq .05$; $r = .411$), work involvement ($p \leq .01$; $r = .501$), supervision ($p \leq .01$; $r = .563$), communication ($p \leq .05$; $r = .444$), working conditions ($p \leq .01$; $r = .498$). On the other hand, the favorable level (49%) in the work environment and the level of satisfaction (42.9%) in job satisfaction prevail. It is concluded that the greater the work environment, the greater the job satisfaction of the staff of the educational institution.

Keywords: work environment, job satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, el ambiente laboral y la satisfacción laboral forman escenarios de considerable importancia para la gestión de recursos humanos (Melo, 2020). Pues bien, la satisfacción laboral es un agente impulsador que permite actuar y generar comportamientos de impacto directo en el desempeño laboral en cada individuo (Mora & Mariscal, 2019). Es así que, dentro del proceso enseñanza-aprendizaje existen personas, como los docentes, que permiten que se logre el aprendizaje de calidad y se alcance el éxito siendo fundamental que dicho personal goce de una adecuada salud física, emocional y psíquica (Malender, 2016). Sin embargo, los profesionales inmersos en el ámbito educativo estarían en una situación de riesgo respecto a su salud mental por factores como dificultades a nivel social, político y cultural que intervienen directamente en el clima laboral afrontando múltiples desafíos en el actual contexto como el uso de la tecnología, globalización y multiculturalidad siendo aspectos amenazantes en el proceso educativo y a nivel psicológico y físico de los trabajadores educativos (Díaz & Barra, 2017).

En América Latina, la profesión docente últimamente se ha venido caracterizando por ser una de las actividades peor remuneradas en comparación con el estándar de remuneraciones para otras profesiones universitarias (Ramírez & Torres, 2019). Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2020) señaló que tras el contexto de la COVID-19 se presentó como un enorme obstáculo ya que, ante la imposibilidad de impartir las clases, se tuvo que suspender el 80% de las actividades presenciales tomando la conectividad digital como el internet y las plataformas digitales como nuevas modalidades de formación recalificando a los educandos para cumplir el rol de tutor, formador y acompañante a distancia.

Según el Censo realizado por el Ministerio de Educación (Minedu, 2017) en el Perú, existe alrededor de 558 657 de docentes que laboran en la educación básica regular y específicamente 381 853 docentes en colegios públicos donde el 70% pertenecen al grado de nivel primario, mientras que el 73% al secundario. Dichos profesionales, son los encargados de planificar y ejecutar día a día la enseñanza del estudiante con la obligación de asumir compromisos para asegurar una educación de calidad (Ventura, 2020). Convirtiendo así la satisfacción laboral en un

componente necesario en la efectividad para los maestros y los estudiantes en términos de rendimiento académico (João & Célia, 2020). Sin embargo, Chau (2020), jefa del área de psicología de una institución académica universitaria peruana, señala que los docentes manifiestan problemas de ansiedad o miedo a la incertidumbre mostrando problemas relacionados con las dificultades para la adaptación a la virtualización encuadrándose en una situación de mucha vulnerabilidad.

En la región Ancash, el Minedu (2020) reportó a través de la Encuesta Nacional a Docentes que de los 785 profesores entrevistados, el 15.5% se muestra poco o nada satisfecho respecto al escenario donde realizan su trabajo, el 8.8% se consideró desactualizado o poco preparado, el 48.1% posee dificultades para coordinar y responder las solicitudes de las madres y padres de familia, el 41.2% percibe que tiene problemas para planificar la enseñanza de forma individual y colegiada; así mismo, el 40.1% tiende a tener dificultades para virtualizar, adaptar y complementar la enseñanza en la plataforma educativa Aprendo en casa, en base a la necesidad del estudiante y el 35.5% tiene problemas para sistematizar su práctica pedagógica. Asimismo, en cuanto al ámbito de la salud mental, el 55.1% indicó estrés, el 25.6% ansiedad y el 16.3% depresión.

Ante las situaciones plasmadas se formuló el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021?

Por ende, nos planteamos la siguiente justificación de tal forma que este estudio es importante a nivel teórico porque busca esclarecer el vínculo relacional entre clima laboral y satisfacción laboral entre los participantes que forman parte de una institución educativa estatal en la localidad de Chimbote debido a que la Covid-19 ha transformado drásticamente la modalidad del trabajo y así ampliar y profundizar los conocimientos científicos llenando así un vacío de conocimiento sirviendo así como antecedente para futuras investigaciones. Referente a la importancia social, fortalecerá los conocimientos sobre clima laboral y la satisfacción laboral en nuestra sociedad inmersa dentro del mundo educativo, además ayudará en la comprensión y análisis respecto a la organización y satisfacción laboral del

colaborador ya que el presente estudio pretende brindar recomendaciones y alternativas de mejora que coadyuven la gestión óptima de las diversas áreas que involucra la institución educativa.

Es así que, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote-2021. Respecto a los objetivos específicos planteados, fueron:

- a) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión Autorrealización de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.
- b) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.
- c) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.
- d) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.
- e) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión condición laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.
- f) Describir el nivel del clima laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021.
- g) Describir el nivel de la satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021.

Finalmente, se desprende la siguiente hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre clima y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021. Mientras que en las hipótesis específicas se planteó lo siguiente: a) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Autorrealización de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. b) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. c) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. d) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. e) Existe

relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión condición laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública
Chimbote – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios nacionales, Mamani (2019) investigó la asociación entre clima y satisfacción de trabajo con la población de 70 profesores de tres instituciones educativas en Puno, enfocándose al nivel secundario. Este estudio corresponde al diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó la Encuesta de Clima Organizacional de Chiang et al. (2008) junto a la Encuesta de Satisfacción laboral de Calderón (2012), ambos válidos y confiables. En ese sentido, se muestra una relación directa y significativa a través de las variables ($r=,417$). Predominando por el clima organizacional el nivel medio (49%), y mientras que por la satisfacción laboral el nivel alto (63%).

Asimismo, en Junín, Velásquez (2019) relacionó el clima y satisfacción laboral con la población de 43 trabajadores de un colegio. El estudio es diseño descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo. Se usó dos encuestas elaboradas por el mismo investigador, que fueron sobre las variables obteniendo una fiabilidad de .897 y .824, respectivamente. Como resultado, se obtuvo la coherencia estadísticamente significativa entre las variables (tau_b de Kernal $t=,671$; $p=,000$). Además, se determinó la prevalencia del nivel alto (25,6%) en clima organizacional y pocas veces (30,2%) en satisfacción laboral.

Del mismo modo, Tovar (2018) relacionó el clima laboral y satisfacción laboral con la muestra de 54 docentes en un colegio en Chanchamayo. Aplicó el diseño correlacional, no experimental y dos instrumentos elaborados por el mismo investigador, alcanzando un coeficiente alfa $\alpha=,753$ en cada instrumento. Como resultados, hay correlación alta ($r_s=,751$) entre las variables estudiadas.

Asimismo, Chávez (2018) relaciona el clima y la satisfacción laboral en la población de 80 docentes en una UGEL en Comas. Aplicó como método de investigación el diseño no experimental y de corte descriptivo-correlacional, aplicando un cuestionario sobre Clima Organizacional de Echeverri con un coeficiente de fiabilidad de ,903 y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma, con un coeficiente de fiabilidad de ,811. En sus resultados indican que, las variables se correlacionan entre sí y estadísticamente es significativa ($r=,661$; $p=,000$). Por otro

lado, el 63,7% y el 61,3% de los empleados reciben regular nivel de clima y satisfacción laboral, respectivamente.

Y por su parte, Atamara (2017) buscó relacionar el clima y satisfacción laboral en 30 profesores pertenecientes a una escuela estatal en Piura. Como método de investigación se usó el diseño no experimental y de corte descriptivo-correlacional. Usó las escalas de Clima Laboral y Satisfacción Laboral de Palma. Teniendo resultados que, hay coherencia estadísticamente significativa en las variables de estudio ($r=,366$; $p<,05$). Por otro lado, prevalece el grado desfavorable de clima laboral (20,7%) y el grado regular de satisfacción laboral (93,3%).

A nivel internacional tenemos a Corozo (2021) elaboró una investigación donde relaciona el clima laboral y teletrabajo en una población de 48 docentes en Ecuador, con un diseño no experimental, de nivel relacional y utilizando un instrumento elaborado por el mismo autor. Encontró la relación directa entre clima laboral y teletrabajo ($\rho=,678$; $p=,000$); por otro lado, el 62,91% de los docentes indicaron que el colegio satisface en el nivel adecuado las necesidades del clima laboral. A modo de conclusión resalta que, se debe tomar la debida importancia de estas dos variables.

Por otro lado, João y Célia (2020) buscaron relacionar las variables que contribuyen en la satisfacción laboral, recogieron datos de docentes portugueses de una institución educación del nivel secundario. Aplicaron dos cuestionarios, un cuestionario para el director de escuela y un cuestionario para profesores, además que usaron los datos de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, 2013). Los resultados muestran que, las relaciones interpersonales son más significativas en la satisfacción laboral. Sugieren que, para mejorar, las escuelas deben cuidar las relaciones interpersonales, principalmente a nivel de aula, donde parece descansar la mayor parte de la satisfacción laboral percibida.

Por su parte, Soriano (2020) estudió el clima laboral y el estilo de liderazgo directivo y cómo estos están relacionados, esto se dio en una población de 33 docentes en Ecuador. Se aplicó el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, siendo de tipo no experimental. Respecto a los instrumentos, el autor construyó dos

cuestionarios. Las evidencias de estudio señalan que, el 60,6% están en el nivel muy adecuado; además se resalta la relación directa entre las variables ($\rho=,817$).

Mientras que, Wang (2019) relaciona la satisfacción laboral y el clima escolar en una población con 80 docentes en Taiwán, Japón y Corea del Sur. Esta investigación pertenece a un enfoque empírico, racional y causal. Aplicó una escala en la que muestra una confiabilidad de $\alpha=,70$. En los resultados, los factores del clima organizacional y la satisfacción extrínseca e intrínseca se relacionan de forma directa y es estadísticamente significativa. Concluyó que el apoyo a la afinidad y el clima escolar percibidos por los maestros son útiles para mejorar el reconocimiento del trabajo de los maestros, así como el desarrollo profesional y la innovación es útil para mejorar el reconocimiento del trabajo de los profesores.

Por su parte, Díaz y Barra (2017) orientaron su estudio a relacionar la satisfacción laboral con la resiliencia, con un total de 119 profesores de diversas instituciones educativas como particulares y municipales en Chile. El método de investigación usado fue diseño transversal, de nivel descriptivo-correlacional. Se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral ESL-VP Anaya (2005) con un valor de fiabilidad de $\alpha=,96$. En los resultados, el 67% de los profesores poseen un nivel menor de satisfacción laboral. Existe relación entre resiliencia y satisfacción laboral positiva, que estadísticamente es significativa ($r=,43$) por lo que indicó que la resiliencia se vincula con el nivel de satisfacción en el desempeño laboral a pesar del complejo rol.

Para dar sustento al siguiente estudio se presenta la fundamentación teórica de las dos variables. En principio declaramos que la variable clima laboral es explicada bajo la conceptualización y el modelo teórico de Palma (2004).

Entonces, respecto a la historia, en 1950, el clima organizacional se inició con estudios experimentales enfocado en el cómo este afecta la productividad de las organizaciones; luego, en 1970 se otorgó una perspectiva individual desde la percepción del ambiente de trabajo; y más adelante, en 1990 se estableció como una percepción respecto al proceso, prácticas y desarrollo en el ámbito laboral y que a su vez influyen en la conducta del trabajador; fue así que, por primera vez fue introducido en el área de psicología organizacional en 1960 por Gellerman, quien por

influencia de la escuela Gestalt y funcionalista, por lo cual plantean que la percepción, el pensamiento y el comportamiento del trabajador radica del entorno y del ambiente que lo rodea (Rodríguez, 2016).

Posteriormente, Chiavenato (2011), sostuvo que el clima en el ambiente laboral hace referencia al contexto que existe en una organización vinculado con el grado de motivación que posee el trabajador, siendo este el adecuado y favorable cuando se llega a satisfacer las necesidades personales y se eleva moralmente a los trabajadores, caso contrario se convierte en un entorno desfavorable.

Sin embargo, Palma (2004) define al clima en el ámbito laboral como aquella percepción que tienen los colaboradores en relación al ambiente de trabajo, en base a temas vinculados a la supervisión que recibe, así como la posibilidad para desarrollarse personalmente, en el que incluye el involucramiento de las tareas asignadas, así como la información vinculada con el ambiente laboral y con los demás colaboradores, y las condiciones laborales. Es así que, dicha autora plantea que el clima laboral está conformado por cinco factores:

El primer factor denominado autorrealización, se caracteriza por aquella opinión que posee el colaborador antes las posibilidades que la empresa otorga, beneficiándolo en su desarrollo profesional y personal de acuerdo a las funciones que desempeña (Palma, 2004; Elizalde, 2018). En este aspecto, los colaboradores también desean desarrollarse en otros puestos y no solo en desarrollar sus funciones (Palacios, 2021). El segundo factor es el involucramiento laboral, que hace referencia a la forma en que los individuos equiparan sus valores con los de la organización, junto a la responsabilidad en el desarrollo personal y el desempeño de la organización. (Palma, 2004). El tercer factor se enfoca a la supervisión, que concierne la apreciación, significación, apoyo y orientación de la alta directiva en relación a las actividades laborales que desempeñan a diario los empleados (Palma, 2004).

El cuarto factor es la comunicación, definida como aquella percepción que tiene el trabajador respecto al nivel de claridad, coherencia, así como fluidez y la importante y oportuna precisión de la información para el desenvolvimiento de la empresa (Palma, 2004). Es decir, que permite la integración de los métodos

implicados en la transferencia y acogimiento de datos entre los colaboradores (Ruiz, 2021). Y el factor denominado condiciones laborales, engloba el aspecto psicosocial, económico y los materiales, imprescindible en toda empresa para proporcionar a los trabajadores en el cumplimiento del trabajo (Palma, 2004).

Además de lo mencionado, Universia (2016) da a conocer ciertas características que favorece un adecuado clima laboral como: el espacio limpio y agradable ya que influye en el bienestar del trabajador; el respeto entre los compañeros, contemplándose un aspecto fundamental para la buena convivencia; sentimientos de valor, es donde se tome en cuenta, se reconozca el trabajo y esfuerzo del trabajador; empatía entre los compañeros, escuchando a los demás cuando brindan consejos para optimizar el trabajo; la solidaridad; en la que se preste y se reciba las metas personales como colectivas; y la oportunidad de crecimiento, y así se aumente el nivel motivacional.

Respecto a los modelos teóricos, se encuentra la teoría sobre el clima en el ámbito laboral de Likert (1968 citado por Rodríguez, 2016) plantea que el comportamiento de los empleados es según el comportamiento del gerente ante ellos y las condiciones en que se presenta las organizaciones; por lo tanto, esta relación se determinará por el clima organizacional como aspectos relacionados a la posición jerárquica y el lugar que ocupa el trabajador, la estructura del sistema organizacional, al igual que la tecnología sin dejar de lado el salario, la actitud, personalidad, percepción tanto de los subordinados y superiores.

En cuanto al enfoque sistémico de Segredo et al. (2015), plantearon que lo esencial de una institución u otros sistemas son las características de los grupos que va a surgir de la interacción entre sí considerando el contexto y las diversas percepciones propias a fin de tomar decisiones teniendo en cuenta que toda organización es dinámica y es un sistema abierto que refleja, mediante las acciones y características.

Respecto a la teoría de las Relaciones Humanas de Pulido et al. (2019), nos muestra que la manera en cómo el empleado comprende el modelo de negocio va a determinar su comportamiento y productividad en la realización a sus actividades, en cómo los trabajadores se van a relacionar y las experiencias que tendrán en sus

quehaceres diarios generando así un ciclo entre la impresión y la conducta de los empleados; por ello es que se va a determinar el sentido de pertenencia, la productividad, la eficacia del servicio prestado, la ejecución efectiva y eficiente, el desempeño e impacto organizacional convirtiéndose así en una fuente positiva para su productividad, fortaleciendo los objetivos estratégicos, de lo contrario, pueden producirse alteraciones en el ámbito laboral, como el bajo rendimiento laboral, ausentismo e ineficacia.

Entonces, en el ámbito educativo, un buen clima laboral permite la mejora significativa del rendimiento a nivel institucional, observándose un trabajo de forma conjunta y satisfactoria con equipos de individuos motivados para la creación de nuevos proyectos, con compañeros amigables y con salario justo, todo esto dependerá de la gestión de los líderes pedagógicos garanticen un buen clima laboral en la que el colaborador pueda percibir un sincero agradecimiento, el reconocimiento, el respeto y el aprecio (Chávez, 2021).

En base a la segunda variable denominada satisfacción laboral, Thompson y Phua (2012) refirieron que existe perspectivas diferentes: por el lado de la satisfacción laboral cognitiva, es el producto de una evaluación deliberado basado en el perfil del puesto; por la satisfacción laboral afectiva, que concierne a respuestas desde la perspectiva emocional positiva orientado del colaborador al trabajo.

Desde ese punto de vista, De Los Heros et al. (2020) indicó como satisfacción laboral al grupo de sentimientos y conductas que el trabajador tiene para su centro laboral, de manera general o específica, diferenciando tareas realizadas de aquellos vinculados al contexto laboral. Del mismo modo, Pizarro et al. (2019) lo define como aquella actitud en base a las creencias y valores frente al lugar trabajo. De acuerdo con Palma (2005), la satisfacción laboral es la vocación laboral basada en valores y creencias positivas generadas por la rutina laboral; la mencionada autora también indicó que la satisfacción laboral posee cuatro factores que a continuación serán detallados.

El primer factor denominado significación tarea, concierne a la disposición que posee el trabajador en su ambiente laboral en base a la capacidad de empeño, procedimiento, igualdad y/o aportación material; por otro lado, el segundo factor

denominado condiciones de trabajo, es la evaluación que se realiza en función de la disponibilidad o la presencia de normas que regulan el trabajo; el tercer factor está enfocado en el reconocimiento personal y/o social, donde el colaborador analiza el propio reconocimiento o de sus compañeros en base a los logros o del impacto que se ejerce en el trabajo con resultados indirecto; y finalmente los beneficios económicos, es el factor que incluye a aquella disposición al trabajo de acuerdo a los incentivos económicos o a la remuneración como resultado del esfuerzo realizado en la empresa (Palma, 2005).

Respecto a los principales modelos teóricos se menciona la teoría bifactorial de la satisfacción o teoría de la motivación - higiene o teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959), señala que el vínculo interpersonal y las limitaciones físicas del ambiente laboral (autorrealización, tareas no rutinarias, reconocimiento al desempeño, responsabilidad la importancia que tiene las actividades que realizan), disminuye o elimina la insatisfacción (De Los Heros et al., 2020).

Esta teoría, plantea como la satisfacción e insatisfacción resulta de los factores motivantes y de higiene que dirigen el comportamiento del colaborador (Boada, 2019). Según Herzberg, la satisfacción depende del factor motivante o del factores intrínseco (reconocimiento, logros, independencia laboral, responsabilidad y promoción) en base a las tareas que realiza el trabajador sumando los sentimientos permitiéndoles desarrollarse de forma personal y lograr la autorrealización; mientras que, la insatisfacción se origina a causa de los factores de higiene o factores extrínsecos como el salario y las utilidades laborales, el nexos entre trabajadores, los reglamentos de la empresa, el aspecto de su entorno, la inspección y estabilidad laboral (Alfaro et al., 2012).

Por otro lado, la teoría de discrepancia intrapersonal, muestra como la satisfacción en el ámbito organizacional laboral se basa en el estado exclusivamente emocional y que éste sea agradable ya que se origina del valor otorgado para alcanzar o facilitar las metas laborales; mientras que la insatisfacción laboral, es el resultado emocional no grato, consecuente del valor que le atañe el trabajador como frustrante (Locke, 1968 citado en Alfaro et al., 2012). Dawis y sus colaboradores (1994, citado en Boada, 2019) enfatizaron que la satisfacción e insatisfacción en el

ámbito laboral es el resultado de las diferencias entre la necesidad y lo que podía alcanzar en el trabajo, lo cual depende de las habilidades necesarias para el trabajo, de las recompensas y los valores.

Desde otra perspectiva, la teoría de discrepancia interpersonal o teoría de satisfacción de facetas de Lawler (1973) indica como la satisfacción laboral resulta en desacuerdo entre la percepción del individuo y de la percepción del contexto del trabajo; por otro lado, la disconformidad ocasiona insatisfacción pues esta teoría indica que la satisfacción laboral se mide por las recompensas (Boada, 2019).

Mientras que, la teoría de eventos situacionales, Quarstein et al. (1992) manifiestan a la satisfacción laboral ser el resultado de numerosos factores tales son el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa; también de eventos situacionales como factores laborales que ocurren una vez aceptado el puesto como período libre concedido por terminar una labor (satisfacción) o defectos que presentan las máquinas de la compañía (insatisfacción).

Específicamente, la teoría del ajuste en el trabajo de Dawes (1994) señala que, la satisfacción laboral se logra cuando se vinculan las habilidades del trabajador (actitudes, conocimiento, comportamiento y experiencia) y las necesidades de la empresa. Es decir, ante la presencia de los refuerzos (premios), la presencia de los valores y las necesidades que se busca satisfacer como el logro, un buen estatus, la autonomía, entre otros, lo que permite cierto nivel de satisfacción laboral (Alfaro et al., 2012).

Y, la teoría de la motivación humana de Maslow (1943), parte en la premisa de necesidades para el crecimiento y el desarrollo ya que ante alguna necesidad no satisfecha no se podrá satisfacer otra (De Los Heros et al., 2020). Es decir, si el trabajador se encuentra satisfecho, responderá apropiadamente a las exigencias laborales; y, por lo contrario, no realizará su trabajo con calidad y eficiencia. Cabe mencionar que la insatisfacción laboral repercute en distintos recintos de la vida de los trabajadores (Tovar, 2018). De Los Heros et al. (2020) menciona a la satisfacción de las necesidades ser vinculada con la habilidad de lograr la victoria en el entorno

laboral, con la resolución de los problemas, con la adaptación a los cambios logrando así un alto nivel de satisfacción tanto personal como profesional.

Por último, cabe mencionar que, existen factores muy claros que señalan a la satisfacción laboral: situacionistas, que concierne la presión de diversas fuerzas organizacionales sobre los trabajadores que logran modificar el comportamiento y las actitudes; y, disposicionalistas, donde los individuos predisponen su actitud y su comportamiento denominado estados mentales inobservables (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

El estudio fue tipo básica, debido al curso de ampliar los conocimientos de las variables y su relación ya que es un tema poco estudiado en nuestro contexto mereciendo la debida atención en el conocimiento científico (Concytec, 2019).

Diseño

En el presente estudio concierne al diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional, las variables no fueron manipuladas, la información fue recopilado por única vez, buscó caracterizar y describir, así como determinar la coherencia relacional entre las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: El Clima Laboral, Palma (2004) lo describe como la percepción obtenida de los colaboradores en relación al ambiente de trabajo, en base a temas vinculados a la supervisión que recibe, así como la posibilidad para desarrollarse personalmente, también incluye el involucramiento de las tareas asignadas, en la indagación vinculada con el ambiente laboral en organización junto a algunos colegas y reglamentos laborales que ayudan en el trabajo.

Definición operacional: La variable se determina por la valoración adquirida en la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Palma (2004) caracterizada por ser una escala conformada por cinco dimensiones: comunicación, involucramiento laboral, Autorrealización, Supervisión y condiciones laborales.

Indicadores: Programas de capacitación y desarrollo, apoyo de los superiores, grado académico, competencias y conocimientos del puesto de trabajo, oportunidades de crecimiento, expectativas de mejora del trabajo, horario, satisfacción, evaluación, comunicación entre jefes-subordinados, administración de los recursos.

Escala de medición: En la calificación del instrumento se empleó la escala tipo Likert y el grado de medición es ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: La Satisfacción Laboral es definida por Palma (2005) como la predisposición que el colaborador presenta ante su trabajo en base a los valores positivos y las creencias.

Definición operacional: La variable es determinada por la calificación obtenida por la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005) caracterizada por ser una escala conformada por cuatro factores: beneficio económico, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y significación tarea.

Indicadores: Infraestructura donde labora, materiales que se le brinda, aceptación del salario, incentivos adicionales, grado de aceptación de normas institucionales, relación con los trabajadores de la organización, oportunidad de autorrealización, valoración de sus tareas actividades cotidianas y relación directa con el jefe.

Escala de medición: En la calificación del instrumento se empleó la escala tipo Likert y el grado de medición es ordinal.

3.3 Población y muestra

Población

Conformado por 49 colaboradores entre hombres (46,9%) y mujeres (53,1) entre los 33 a 69 años de edad, con cargo laboral entre docentes, auxiliares, director, subdirector, jefe de laboratorio, coordinador de tutoría, trabajadores de servicio y técnico administrativo que laboran en una institución educativa pública ubicada en la ciudad de Chimbote de la región Ancash. Se refiere como población al grupo de elementos con características comunes pertenecientes a una misma área donde se desarrolla el trabajo de investigación (Sánchez et al., 2018).

Criterio de inclusión: A la totalidad de empleados de la institución educativa y los voluntarios que desearon participar de la investigación.

Criterio de exclusión: Aquellos trabajadores que tienen determinada restricción para lograr la evaluación y aquellos que no desearon participar en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la encuesta, ya que en base a un proceso metódico permitirá analizar e investigar por medio de interrogantes elaborados los fenómenos estudiados y así se obtengan respuestas objetivas sobre el comportamiento de los individuos (Cabezas et al., 2018). Por ende, fueron administradas dos escalas que sus características serán especificadas a continuación.

Escala de Clima Laboral (CL-SPC), cuya autora es Sonia Palma Carrillo creada en el año 2004 en Perú. La administración del test es colectiva o individual, con una duración de alrededor de 10 a 15 minutos. Está dirigido a trabajadores con dependencia laboral. Contiene 50 ítems. Tiene el objetivo de evaluar el grado de apreciación del clima laboral tipificado por baremos con percentiles de forma general en una muestra peruana en Lima Metropolitana. Por ende, cuenta con los siguientes niveles: muy favorable (210 – 250), favorable (170 – 209), media (130 – 169), desfavorable (90 – 129), muy desfavorable (50 – 89). Para la validez Palma (2004) consiguiendo un índice correlacional de ,87 y ,84 mediante el sistema de jueces y el estudio de exclusión de los ítems, correspondientemente. Del mismo modo, en la actual investigación se realizó la validez de la argumentación por medio de la valoración de juicio de tres expertos (ver anexo 10) por lo que estuvieron de acuerdo por unanimidad en los criterios de calificación: pertinencia, relevancia y claridad (ver anexo 11) por lo cual concluyeron que el instrumento de medida es aplicable. En cuanto a la Confiabilidad se evidenció correlaciones de ,97 y ,90 con método el alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, respectivamente (Palma, 2004). Además, Palacios (2021) obtuvo un valor de $\alpha=,931$ mediante el alfa de Cronbach en un ensayo piloto con 20 docentes. Y, en la actual investigación, el instrumento obtuvo como valor en coherencia intrínseca por medio del alfa de Cronbach de $\alpha=,968$; demostrándose la confiabilidad del instrumento (ver anexo 7).

El instrumento que se utilizó para la variable de satisfacción Laboral fue la escala Satisfacción Laboral, creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2005 en el Perú. Es empleado de manera colectiva-individual durante aproximadamente 5-10 minutos. Posee 27 ítems y también se aplica a trabajadores con dependencia laboral. Tiene como objetivo describir el grado de satisfacción laboral y posee estos niveles: muy satisfecho (117 o más), satisfecho (103-116), promedio (89-102), insatisfecho (75-88), muy insatisfecho (74 o menos). Con respecto a la validez fue analizado por

expertos de jueces con el propósito de adaptar el argumento de los ítems, también se obtuvo correlaciones positivas y significativas mediante las relaciones de los elementos con el coeficiente de Spearman Brown. Asimismo, se obtuvo un valor de .852 para el análisis factorial mediante el Test de Kaiser y Meyer Olkin (Palma, 2005).

Del mismo modo, se llevó a cabo la validez del contexto con la valoración de tres jueces expertos (ver anexo 10) por lo que estuvieron de acuerdo por unanimidad en los criterios de calificación: pertinencia, relevancia y claridad (ver anexo 11) por lo cual concluyeron que el instrumento de medida es aplicable. En cuanto a la confiabilidad, Palacios (2021) obtuvo un valor de $\alpha = .832$ mediante el coeficiente alfa de Cronbach por un ensayo piloto con 20 docentes. En esta investigación, la escala obtuvo como valor de estabilidad interna por medio del alfa de Cronbach de ,785 siendo superior a ,70 por lo que se demuestra la confiabilidad del instrumento (ver anexo 7).

3.5 Procedimientos

Luego de haber solicitado la autorización a la autora para el uso de cada instrumento de medida, se solicitó autorización para la respectiva evaluación al director de la escuela para la aplicar los cuestionarios y así obtener los valores de confiabilidad; luego, se virtualizó los instrumentos de medida en un cuestionario de Google acompañado por el consentimiento informado. Después, en el lugar de la aplicación, la autora del estudio explicó la confidencialidad de las contestaciones y que es de carácter anónimo y que si existe alguna duda e inquietud deben dirigirse a la examinadora para que pueda ser respondida; dicha aplicación fue administrada en el lapso de 15 minutos, terminada la evaluación se agradecerá a los evaluados. Culminada la fase de recolección de datos, se extrajo del formulario de Google la hoja de cálculo del programa Microsoft Excel para que prontamente sean verificados y codificadas las respuestas de los colaboradores para ser exportado en el software estadístico SPSS versión 22 y que las respuestas sean ordenadas en las tablas de porcentajes y frecuencias.

3.6 Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se ordenó los datos en tablas de frecuencia y porcentaje, logrando las respuestas descriptivas. En segundo lugar, se aplicó la estadística inferencial por lo que en primera instancia se usó el Test de Shapiro-Wilk, prueba de

normalidad, ya que la investigación posee variables cuantitativas y la capacidad en población es menor a 50 (Romero-Saldaña, 2016) y así determinar la repartición usual o no usual de los datos; cabe destacar que, se consideró como nivel de significancia menor a ,05 ($p \leq ,05$) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); por ende, se consideró el coeficiente de correlación r de Pearson (ver anexo 7) y así determinar la correlación de las variables (Mondragón, 2014).

3.7 Aspectos éticos

Se procedió a proporcionar el consentimiento informado a los colaboradores que forman parte del estudio en la que se expresa la esencia y el objetivo del estudio, según lo dispuesto por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017). También, son conducidas las reglas del estudio propuestas por la Universidad César Vallejo (2017) siendo considerado el principio de autonomía anónima y privada de las contestaciones de los colaboradores respetando su integridad y bienestar reconociendo y priorizando los intereses teniendo en cuenta que la decisión de los colaboradores están por arriba de los beneficios de la ciencia acatando la autodeterminación; igualmente, se consideró el principio de justicia dejando todo tipo de discriminación; del mismo modo, se empleó el principio de honestidad garantizando la veracidad sin la manipulación o falsedad de los datos y se respetó la propiedad intelectual y los derechos de otros expertos señalando y exponiendo conforme el reglamento establecido. Por último, se aplicó el principio de beneficencia y el principio de no maleficencia con el propósito de hacer el bien respetando la moralidad de los colaboradores en la investigación y contribuyendo con los avances técnico-científicos (Gómez, 2009).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre clima laboral y satisfacción laboral

Prueba de Correlación		Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	,513**
	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
Clima laboral	p-valor	,000
	N	49

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 1, se tiene una relación positiva moderada ($r=,513$) en clima laboral y satisfacción laboral, asimismo el p-valor es mínimo que ,01 por eso se niega la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, la relación es significativa al nivel de ,01 encontrando relación en las variables.

Tabla 2*Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión autorrealización*

Prueba de Correlación		Autorrealización
	Correlación de Pearson	,411
Satisfacción laboral	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
	p-valor	,003
	N	49

En la tabla 2, existe relación positiva moderada ($r=,411$) en satisfacción laboral y autorrealización, asimismo el p-valor es mínimo que ,05 por lo que se discrimina la hipótesis nula (H_0), o sea, la relación es significativa a nivel de ,05 o encontrando relación en las variables.

Tabla 3*Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral*

Prueba de Correlación		Involucramiento laboral
	Correlación de Pearson	,501
Satisfacción laboral	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
	p-valor	,000
	N	49

En la tabla 3, se obtuvo relación positiva moderada ($r=,501$) en la satisfacción laboral e involucramiento laboral, así pues el p-valor es mínimo que ,01 rechazando la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, la relación es significativa al nivel de ,01 habiendo relación en las variables.

Tabla 4*Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión*

Prueba de Correlación		Supervisión
	Correlación de Pearson	,563
Satisfacción laboral	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
	p-valor	,000
	N	49

En la tabla 4, existe relación positiva moderada ($r=,563$) en la satisfacción laboral y supervisión, asimismo el p-valor es mínimo que ,01 consiguiendo el rechazo de la hipótesis nula (H_0), en otras palabras, la relación es significativa al nivel de ,01 existiendo relación en las variables.

Tabla 5*Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación*

Prueba de Correlación		Comunicación
	Correlación de Pearson	,444
Satisfacción laboral	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
	p-valor	,001
	N	49

En la tabla 5, se encuentra relación positiva moderada ($r=,444$) en la satisfacción laboral y comunicación, asimismo el p-valor es mínimo que ,05 rechazando la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, la relación es significativa al nivel de ,05 existiendo relación en las variables.

Tabla 6*Correlación entre satisfacción laboral y la dimensión condiciones laborales*

Prueba de Correlación		Condiciones laborales
	Correlación de Pearson	,498
Satisfacción laboral	Hipótesis	H ₀ : $\rho=0$ (No existe correlación) H _a : $\rho\neq 0$ (Existe correlación)
	p-valor	,000
	N	49

En la tabla 6, se observa relación positiva moderada ($r=,498$) en la satisfacción laboral y condiciones laborales, así pues, el p-valor es mínimo que ,01 rechazando la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, la relación es significativa al nivel de ,01 existiendo relación en las variables.

Tabla 7*Nivel de clima laboral*

Nivel	Fr.	%
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	0	0
Media	16	32,7
Favorable	24	49,0
Muy favorable	9	18,4
Total	49	100,0

En la tabla 7, se visualiza al 49% (24) de los trabajadores indicar niveles favorables de clima laboral, luego el 32,7% (16) muestran al clima laboral en el nivel medio, el 18,4% (9) opinan que el nivel es muy favorable y ninguno indican que los niveles son desfavorables o muy desfavorables.

Tabla 8*Nivel de satisfacción laboral*

Nivel	Fr.	%
Muy insatisfecho	2	4,1
Insatisfecho	8	16,3
Promedio	15	30,6
Satisfecho	21	42,9
Muy satisfecho	3	6,1
Total	49	100,0

En la tabla 8, es visualizado al 42,9% (21) de los empleados estar satisfechos laboralmente, luego el 30,6% (15) están en el nivel promedio, el 16,3% (8) presentan el nivel de insatisfechos, el 6,1% (3) están muy satisfechos y el 4,1% (2) indican que están muy insatisfechos.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis principal, se confirma la existencia de la correlación estadísticamente significativa ($p \leq 0,05$) e inmediata entre clima laboral y satisfacción laboral ($r = 0,513$) en los trabajadores de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Cabe mencionar que diversos estudios como el de Mamani (2019; Velásquez, 2019; Chávez, 2018; Tovar, 2018) hallaron una relación estadísticamente significativa e inmediata en clima laboral y satisfacción laboral. Esto dice que, a mayor nivel del clima laboral, mayor satisfacción en los trabajadores entre docentes, auxiliares, director, jefe de laboratorio, coordinador de tutoría, trabajadores de servicio y técnico administrativo que laboran en la escuela estudiada. Cabe mencionar que, la satisfacción en el ámbito laboral en docentes en tiempos de Covid-19 va de la mano con una adaptación positiva al medio para enfrentar el estrés laboral, considerando que esta última implica un proceso de cambios y ajustes constantes provenientes de la comprensión, percepción e inteligencia emocional (Palomeque & Parrales, 2021).

Por ende, el resultado es interpretado por el modelo teórico de Palma (2004) resaltando, la autorrealización o desarrollo personal es un factor importante en el ambiente laboral ya que el trabajador aprecia las posibilidades que la empresa proporciona en base a los beneficios sobre su propio progreso profesional y personal alineado a sus funciones y con proyección a su desarrollo (Palma, 2004; Elizalde, 2018). Del mismo modo, permite que el trabajador se involucre laboralmente identificando los valores de la organización, así como también en el compromiso para el avance y desempeño de la compañía; una adecuada inspección con orientación y ayuda de los trabajos encomendados por el líder mediante una adecuada y oportuna comunicación (claridad, coherencia, fluidez, precisión y celeridad) sobre la actividad interna de la compañía y las condiciones laborales (psicosociales, económicos o elementos materiales) imprescindible para el cumplimiento del trabajo (Palma, 2004).

Lo anteriormente manifestado y según los resultados es explicado por la teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg et al. (1959) debido que el trabajador experimentará alto nivel o bajo nivel satisfacción en base a la motivación o los factores intrínsecos (reconocimiento, logros, independencia laboral, responsabilidad y promoción) en base a las tareas que realiza el trabajador sumando los sentimientos

permitiéndoles desarrollarse de forma personal y lograr la autorrealización (Alfaro et al., 2012).

Por otro lado, la primera hipótesis específica, describe que existe relación estadísticamente significativa ($p \leq 0,05$) y directa ($r = 0,411$) en la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Este resultado se sustenta principalmente bajo la teoría de la discrepancia intrapersonal puesto que Dawis y sus cooperadores (1994, citado en Boada, 2019) enfatizaron a la satisfacción en el ámbito organizacional es el resultado de las diferencias entre la necesidad y lo que podía alcanzar en el trabajo, lo cual depende de las habilidades necesarias para el trabajo, de las recompensas y los valores. Y, de acuerdo con la teoría de Palma (2004), la dimensión denominada autorrealización, el colaborador valora las posibilidades para que se desarrolle de forma individual y profesional alineado a la función y su desarrollo (Palma, 2004; Elizalde, 2018). En este aspecto, los colaboradores desean seguir aprendiendo para desarrollarse en mejores puestos (Palacios, 2021). En otras palabras, cuanto más alto sea el nivel de satisfacción laboral, superior es el nivel de autorrealización en los trabajadores de la I.E.

También, se acepta la segunda hipótesis específica donde indica la relación estadísticamente significativa ($p \leq 0,01$) y directa ($r = 0,501$) entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral en los trabajadores de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Este resultado se sustenta principalmente con la teoría de la motivación humana de Maslow (1943) porque indica que el colaborador tiene la necesidad de desarrollarse y crecer y si una necesidad no se satisface en su totalidad no podrá aparecer otra necesidad (De Los Heros et al., 2020); si el trabajador se encuentra satisfecho, podrá responder las exigencias laborales, caso contrario no realizará un trabajo de calidad y eficiente. Del mismo modo, se sustenta bajo la teoría de Palma (2004) ya que la dimensión involucramiento laboral permite al empleado identificar los principios y deberes de la organización (Palma, 2004). Entonces, esto quiere decir que, cuanto más alto el nivel de satisfacción laboral, superior será el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores de la I.E.

En la tercera hipótesis específica, se confirma la relación estadísticamente significativa ($p \leq 0,01$) y directa ($r = 0,563$) en la satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral en los empleados de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Este resultado se sustenta principalmente con la teoría de la discrepancia interpersonal de Lawler (1973) donde la satisfacción laboral de los trabajadores dependerá del resultado de la discrepancia entre el pensamiento y de la percepción del contexto laboral. La discrepancia produce insatisfacción pues la satisfacción laboral es medida por las recompensas y la equidad de las recompensas (Boada, 2019). Asimismo, según la teoría de Palma (2004), la dimensión supervisión de clima laboral concierne la apreciación, significación, apoyo y orientación de la alta directiva en relación a las actividades laborales que desempeñan a diario los empleados. Entonces, esto quiere decir que, cuanto más alto sea el nivel de satisfacción laboral, superior es el nivel de supervisión en los trabajadores de la I.E.

La cuarta hipótesis específica, se confirma la correlación estadísticamente significativa ($p \leq 0,05$) y directa ($r = 0,444$) entre la satisfacción laboral y la dimensión comunicación del clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Este resultado es sustentado con la teoría del ajuste en el trabajo de Dawes (1994) donde señala la satisfacción laboral ser logrado cuando existe relación entre las habilidades del trabajador como las actitudes con las necesidades de la empresa. También se sustenta con la teoría de Palma (2004) puesto que la comunicación permite que el trabajador identifique con lucidez, relación, fluidez y apropiada exigencia de la averiguación derivada de la empresa para su correcto desenvolvimiento. Entonces, esto quiere decir que, a más alto el nivel de satisfacción laboral, superior es el nivel de comunicación en los trabajadores de la I.E.

Para la quinta hipótesis específica, se confirma la correlación estadísticamente significativa ($p \leq 0,00$) y directa ($r = 0,498$) en la satisfacción laboral y la dimensión condición laboral de clima laboral en los trabajadores de una institución educativa pública Chimbote – 2021. Este resultado se sustenta con teoría de eventos situacionales de Quarstein et al. (1992) quien declara la satisfacción de los trabajadores dependerá de diversos factores como el sueldo, las circunstancias laborales, regímenes de la compañía, también eventos situacionales como el tiempo libre como consecuencia de haber culminar una tarea (satisfacción) o de dificultades

de los recursos de la compañía (insatisfacción). Asimismo, el modelo teórico de Palma (2004) indica que la dimensión analizada incluye aquella percepción que tiene el trabajador sobre el aspecto económico, material y/o psicosocial que toda empresa debe proporcionar a los trabajadores para el adecuado cumplimiento. Entonces, esto quiere decir a más alto el nivel de satisfacción laboral, superior el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores de la I.E.

Desde otro punto de vista, se encontró un grado de prevalencia del 49% en el nivel favorable de clima laboral siendo este resultado parcialmente similar con los estudios de, Corozo (2021) quien señaló que el 62,91% de los profesores poseen un nivel adecuado respecto a las necesidades del clima laboral resaltando el debido valor del clima laboral en tiempos de teletrabajo al existir relación directa y estadísticamente significativa en el clima laboral y el teletrabajo. Del mismo modo, sucede con la investigación de Soriano (2020) quien al relacionar el clima laboral y el estilo de liderazgo directivo en profesores de una escuela en Ecuador reportando que el 60,6% se ubican en el nivel muy adecuado en clima laboral. Este rendimiento explica bajo la teoría de Palma (2004) al destacar un adecuado clima laboral en la que se evidencia que los trabajadores de la I.E poseen adecuada percepción en relación al ambiente de trabajo como los temas vinculados a la supervisión que recibe, así como la posibilidad para desarrollarse personalmente, el involucramiento de las tareas asignadas en conexión con otros colaboradores y los ambientes laborales que proveen el trabajo.

Asimismo, prevalece el nivel de satisfacción (42,9%) en la variable satisfacción laboral. El rendimiento coincide relativamente con la investigación de Mamani (2019) donde indica prevalencia de nivel alto (63%) de satisfacción laboral en los profesores puneños de diversos colegios. Entonces, para Palma (2005) la satisfacción laboral en los empleados indica adecuada percepción significativa en las actividades, de la identificación tanto individual como social, las restricciones laborales y los rendimientos económicos proporcionados por la empresa; por ende, este resultado se explica bajo la teoría de eventos situacionales de Quarstein et al. (1992) por los trabajadores de la I.E. experimentan satisfacción debido a factores influenciados como un buen sueldo, por la promoción de oportunidades, adecuadas condiciones de trabajo, adecuado supervisión y porque están de acuerdo a las

políticas de la institución educativa así como de los sucesos situacionales como factores que suceden únicamente, admitiendo el puesto, espacio disponible obtenido por finalizar una actividad, experimentado así adecuados niveles de satisfacción.

Finalmente, se destacan algunas debilidades metodológicas suscitadas en el presente estudio, siendo una de ellas el diseño de la investigación siendo inadecuado disponer vínculos de causalidad en las variables al ser una investigación no experimental. Al ser de corte transversal, las variables son modificadas a largo plazo, siendo imposible indagar estas variaciones. La siguiente restricción tuvo que ver con la aplicación del instrumento por ser de autoinforme y de manera virtual, a pesar de constatar la validez y fiabilidad, estuvo lleno de peculiaridad e inestabilidad por las contestaciones de la población estudiada, al ser por conformidad o aprobación social.

En cambio, como principales fortalezas tenemos la correlación de las variables llenando de esta forma un vacío de conocimiento y por ende corresponde proseguir con la línea de estudio, contestando esta investigación en próximas investigaciones comprobando la coherencia de los descubrimientos y de los instrumentos ya que en la actualidad los instrumentos de evaluación tienen un adecuado valor de validez y confiabilidad, lo que permitirá una mejor intervención en el ámbito de la psicología organizacional correspondiente al clima y la satisfacción en los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Existe relación significativa y directa entre las variables, esto quiere decir a mayor clima laboral mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

Segunda. – Se halló una relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la dimensión autorrealización de clima laboral; esto indica que a mayores experiencias de satisfacción laboral mejores serán las puntuaciones de autorrealización de clima laboral.

Tercera. - Existe relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral; esto indica que a mayores experiencias de satisfacción laboral mayor es el compromiso y desempeño que tengan los colaboradores en cuanto al involucramiento laboral.

Cuarta. - Existe relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral, esto nos indica que cuanto más satisfacción laboral se experimente mejores serán las apreciaciones de supervisión laboral.

Quinta. - Existe relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la dimensión comunicación de clima laboral, esto señala que a mejor experiencia de satisfacción laboral mayores son los puntajes de comunicación en el clima laboral.

Sexta. - Se encontró una relación significativa y directa entre satisfacción laboral y la dimensión condiciones laborales de clima laboral, lo cual significa que a mayor satisfacción laboral mejores serán las condiciones laborales de clima laboral.

Séptima. - Prevalció el nivel favorable en clima laboral, dando a entender que los colaboradores poseen adecuada apreciación en cuanto al clima laboral.

Octava. - Prevalció el nivel satisfecho en satisfacción laboral, dando a entender que los colaboradores están satisfechos con las condiciones y políticas de su centro laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Realizar estudios futuros utilizando diseños experimentales para analizar el impacto de los programas de mejora para lograr la estandarización organizacional.

Segunda. -Implementar muestreos probabilísticos para lograr generalizar los resultados.

Tercera. – Plantear el enfoque cualitativo a través del uso complementario de entrevistas fenomenológicas y registros de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral proporcionados por un psicólogo institucional.

Cuarta. - Promover estrategias innovadoras y encuentros virtuales para mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en aquellos trabajadores que puntúan bajo en las variables en mención.

Quinta. - Incorporar técnicas de análisis de datos más sofisticadas, como las correlaciones del tamaño del efecto, podemos obtener una comprensión más profunda de las múltiples relaciones entre los aspectos de la satisfacción laboral y el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Atarama, W. (2019). *Clima laboral en satisfacción laboral de docentes de la IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10808#:~:text=Los%20resultados%20en%20cuanto%20a,6.7%20obtuvieron%20una%20parcial%20satisfacci%C3%B3n>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8684>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Chau, C. (2020). Apoyo a la salud mental en tiempos de coronavirus. <https://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/noticia/apoyo-la-salud-mental-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Chávez Velaisosa, F. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la II.EE. 3057 de la UGEL 04 - Comas 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36210>
- Chávez, J. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61495>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

- Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de diciembre de 2018). *Código de Ética y Deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Concytec. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Corozo, R. (2021). *Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61585>
- De Los Heros, M., Murillo, S. y Solana, N. (2020). Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health área [Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud]. *Revista de Economía del Caribe*, 25. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>
- Díaz, C. & Barra, 2e. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos XLIII(1)*, 75-86.
- Elizalde, V. (2018). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional De Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/404>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <http://www.spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/view/297/268>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford <https://www.worldcat.org/es/title/como-medir-la-satisfaccion-del-cliente-diseno-de-encuestas-uso-y-metodos-de-analisis-estadistico/oclc/807112929?referer=di&ht=edition>
- João, L. y Célia, O. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis [Docente y determinantes escolares de la

- satisfacción laboral docente: un análisis multinivel]. *Efectividad escolar y mejoramiento escolar*, 31(4), 641-659. doi: 10.1080 / 09243453.2020.1764593
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463072#:~:text=Article%20citationsMore%3E%3E-,Lawler%2C%20E.%20E.%20\(1973\).,%2C%20CA%3A%20Brooks%2FCole.&text=ABSTRACT%3A%20This%20study%20examined%20the,leadership%20lessons%20to%20be%20derived](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463072#:~:text=Article%20citationsMore%3E%3E-,Lawler%2C%20E.%20E.%20(1973).,%2C%20CA%3A%20Brooks%2FCole.&text=ABSTRACT%3A%20This%20study%20examined%20the,leadership%20lessons%20to%20be%20derived).
- Malender, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 57, 177-182.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Mamani, H. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13193>
- Melo, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(76), 9–24.
<https://www.jstor.org/stable/26910167>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ministerio de Educación. (2017). *Presentación Del Proceso Censal 2017*. Lima: Minedu. <https://bit.ly/2KXTEzB>
- Ministerio de Educación. (2020). Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/3-endo2020-ancash.pdf>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141222884&lang=es&site=eds-live>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Palacios, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60771>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1a ed.). Perú.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palomeque, M., & Parrales, M. (2021). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 303-317. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.427>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843- 856.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quarstein, V., McAfee R., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806
- Ramírez, T. y Torres, D. (2019). Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 22(35), 253 – 272.
<https://doi.org/10.19053/01227238.11969>

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(15), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Ruiz, I. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59820>
- Sánchez, C. & Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75–86. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=125969701&lang=es&site=eds-live>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Segredo, A., García-Milian, A., López-Puig, P., León-Cabrera, P. & Perdomo-Victoria, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es
- Soriano, M. (2020). *Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51518>
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/10596011111434201>
- Tovar, R. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa "San Ramón" Chanchamayo - 2018*. (Tesis de

maestría). Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33632>

Universia. (7 de enero de 2016). Características de un buen clima laboral.

<https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/caracteristicas-buen-clima-laboral-1135191.html>

Universidad Cesar Vallejo. (2017). *Código de Ética en Investigación de la universidad Cesar Vallejo. Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20C>

3%89TICA.pdf

Velásquez Chirinos, M. (2019). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal De La Institución Educativa Amalia Espinoza Del Distrito De Santa Rosa De Sacco, Yauli - 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35103>

Ventura, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 1-17. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.39544>

Wang, Y. (2019). A Study on the Relationships between School Climate and Teachers' Job Satisfaction: Taking Chinese Taipei, Japan and Korea as Examples [Un estudio sobre las relaciones entre el clima escolar y la satisfacción laboral de los maestros: tomando como ejemplos el Taipei chino, Japón y Corea]. Tesis de grado. (Universidad Nacional de Chengchi) <https://doi.org/10.6814/NCCU20190128>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021?	General	General	Tipo: Básica Diseño: No experimental, transversal, descriptivo-correlacional. Población: 49 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumentos: -Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Palma (2004). -Escala Satisfacción Laboral de Palma (2005).
	Determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote-2021	Existe relación estadísticamente significativa entre clima y satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021	
	Específicos	Específicos	
	a) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión Autorrealización de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021 b) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021 c) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021 d) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. e) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión condición laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. f) Describir el nivel del clima laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021. g) Describir el nivel de la satisfacción laboral en el personal de una institución educativa pública de Chimbote – 2021	a) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Autorrealización de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. b) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión involucramiento laboral de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. c) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. d) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión comunicación de clima laboral en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021. e) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión condición laboral de clima labora en el personal de una institución educativa pública Chimbote – 2021.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala de medición
<p>El Clima Laboral percepción que tienen los colaboradores en relación al ambiente de trabajo, en base a temas vinculados a la supervisión que recibe, así como la posibilidad para desarrollarse personalmente, también incluye el involucramiento de las tareas asignadas, a la información relacionada con el ambiente laboral en coordinación con otros compañeros y las condiciones laborales que facilitan el trabajo (Palma, 2004).</p>	<p>El Clima Laboral es medido a través de la Escala De Clima Laboral CL – SPC de Palma (2004) conformado cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.</p>	Autorrealización	<p>Programas de capacitación y desarrollo.</p> <p>Apoyo recibido de superiores.</p> <p>Puesto de trabajo y grado académico.</p> <p>Competencias y</p> <p>Conocimientos del puesto de trabajo.</p> <p>Oportunidades de crecimiento.</p>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
		Involucramiento laboral	<p>Expectativas de mejora del puesto de trabajo.</p> <p>Horario de trabajo.</p> <p>Satisfacción en el trabajo.</p>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
		Supervisión	<p>Evaluación del trabajo.</p>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
		Comunicación	<p>Comunicación entre jefes-subordinados.</p>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
		Condiciones laborales	<p>Administración de los recursos</p>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala de medición
Satisfacción Laboral es la predisposición frente al trabajo basado en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral (Palma, 2005).	La Satisfacción Laboral se mide a través de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005) conformada por siete factores denominados: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad.	Factor I: Significación Tarea	Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Ordinal
		Factor II: Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	1, 7, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
		Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social	Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos	3, 11, 13, 19, 24	
		Factor IV: Beneficios Económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada	2, 5, 9, 10, 16	

Anexo 3: Instrumentos

Escala de Clima Laboral CL-SPC Palma (2004)

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

	Nin gun oo Nun ca (1)	P o c o (2)	R e g ul ar o al g o (3)	M u c h o (4)	Tod oo Sie mpr e (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					

17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien Integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe 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 organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo personal					
37. Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					

40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Palma (2005)

Instrumentos: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

- (1) Total Acuerdo TA
- (2) De Acuerdo A
- (3) Indeciso I
- (4) En Desacuerdo D
- (5) Total Desacuerdo TD

	TA	A	I	D	TD
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 de parte de la empresa "mal trato".					
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 importancia.					
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 complacen 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 diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
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					

Anexo 4: Autorización de uso de los instrumentos

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Lizbeth Geraldine Armas Laurencio - DNI 70300940

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Ate.

Motivo: Tesis: "Clima y Satisfacción Laboral en el personal de la institución educativa publica Santa María Reina, Chimbote -2021"

Asesora: Mg. Lily Margarita Padilla Carrasco

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC y Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 48 trabajadores de la institución educativa Santa María Reina, Chimbote.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar las Escalas de Satisfacción Laboral SL-SPC y Clima Laboral CL-SPC en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos serán procesados con el uso de los baremos vigentes de la autora.

Julio 8, 2021



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 prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 5: Encuesta virtual

INVESTIGACIÓN: CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

*Obligatorio

Encuestas

Clima Laboral (CL-SPC) *

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

	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución	<input type="radio"/>				
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización	<input type="radio"/>				
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	<input type="radio"/>				
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	<input type="radio"/>				
5. Los					

Link: <https://forms.gle/FtpETdJjCXk7XceR6>

Anexo 6: Consentimiento informado

Por medio del presente manifiesto que se me ha brindado información para la participación de la investigación científica que se aplicará al personal que labora en una institución educativa pública. Se me ha explicado que:

- El procedimiento consiste en responder una Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).
- El tiempo de duración de mi participación es de 10 minutos.
- Puedo recibir respuestas a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione.
- Sólo será revelada la información que yo proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual; es decir, de manera no presencial.
- Puedo contactarme con el autor de la investigación.

¿Acepto formar parte de la investigación?

Sí acepto

No acepto

Chimbote, Julio del 2021.

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	N° ítems	Alfa de Conbrach
Clima laboral	50	,968
Satisfacción laboral	27	,785

En el anexo 6 se observa que los cuestionarios presentan valores de consistencia interna alfa de Cronbach superiores a ,70 por lo que se demuestra la confiabilidad de los instrumentos.

Anexo 8: Prueba de normalidad para las variables de estudio

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Clima laboral	,980	49	,580
Autorrealización	,983	49	,710
Involucramiento Laboral	,981	49	,609
Supervisión	,984	49	,746
Comunicación	,973	49	,324
Condiciones Laborales	,977	49	,449
Satisfacción laboral	,977	49	,464
Significación Tarea	,985	49	,100
Condiciones Trabajo	,958	49	,176
Reconocimiento Personal-	,961	49	,142
Social			
Beneficios Sociales	,982	49	,670

En el anexo 7 se observa el análisis de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde el p-valor es mayor que 0,05 ($p < ,05$) tanto en las variables y en las dimensiones de clima laboral y satisfacción laboral, es decir las puntuaciones en cada una de ellas tienden a una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente r de Pearson para analizar la correlación entre ellas.

Anexo 9: Cartas de autorización de la I.E. para la realización del estudio



" AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Urbanización 21 de Abril, 9 de Julio del 2021

Of.N°051-2021-ME/RA/DREA/UGEL-S-IESMR-D

SEÑORA
Mg. EDITH HONORIA JARA AMES
COORDINADORA DEL P.E. PSICOLOGIA
U.C.V. CAMPUS LIMA ATE.
PRESENTE

ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
REFERENC: CARTA DEL 28-06-2021

=====

Tengo a bien dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar mi saludo cordial, a la vez comunicarle que habiendo recibido su carta de fecha 28 de Junio del año en curso, La dirección a mi cargo **autoriza** a la estudiante **ARMAS LAURENCIO Lizbeth Geraldine** identificada con D.N.I 70300940 realizar trabajo de Investigación y se le brindará las facilidades que el caso requiera.

Con las muestras de mi estima personal.

Atentamente.


Teresa Sotelo M
Mag. Teresa Amparo SOTELO MONTES
DIRECTORA

Anexo 10. Criterios de Jueces

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Clima Laboral (CL)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADOR 1: AUTOREALIZACIÓN								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
16.	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse.	X		X		X		
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36.	La empresa promueve el desarrollo personal	X		X		X		
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIONES / ítems								
INDICADOR 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		



22.	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X		
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37.	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIONES / ítems								
INDICADOR 3: SUPERVISION								
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48.	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADOR 4: COMUNICACIÓN								
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14.	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19.	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	INDICADOR 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
20.	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30.	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		

35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones:
Sin observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador: SOSA APARICIO LUIS ALBERTO
DNI: 32887991
Especialidad del validador: DOCTOR EN PSICOLOGÍA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima, 16. de julio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Satisfacción Laboral (SL)

N.º	DIMENSIONES / ítems FACTOR I: SIGNIFICACIÓN TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
N.º	DIMENSIONES / ítems FACTOR II: CONDICIONES DE TRABAJO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo	X		X		X		

12

17	es inigualable. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
N.º	DIMENSIONES / ítems FACTOR III: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
N.º	DIMENSIONES / ítems FACTOR IV: BENEFICIOS ECONOMICOS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		

13

9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		

OBSERVACIONES
 Sin observaciones

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

 Apellidos y nombres del juez validador: **SOSA APARICIO LUIS ALBERTO**
 DNI. 32887991
 Especialidad del validador: **DOCTOR EN PSICOLOGÍA**

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Lima, 16 de julio del 2021

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

14

Juez 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Clima Laboral (CL)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INDICADOR 1: AUTOREALIZACIÓN								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
16.	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse.	X		X		X		
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36.	La empresa promueve el desarrollo personal	X		X		X		
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
INDICADOR 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		



22.	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X		
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37.	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	INDICADOR 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48.	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	INDICADOR 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14.	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19.	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	INDICADOR 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
20.	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30.	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		



35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones:

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

Lima, 20 de julio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Satisfacción Laboral (SL)**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
FACTOR I: SIGNIFICACIÓN TAREA								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
FACTOR II: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		



23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
N°	DIMENSIONES /items	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	FACTOR III: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES /items	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	FACTOR IV: BENEFICIOS ECONÓMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		



OBSERVACIONES

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO: Escala de Clima Laboral (CL)

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 1: AUTOREALIZACIÓN								
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
16.	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		x		
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y Desarrollarse.	x		x		x		
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
36.	La empresa promueve el desarrollo personal	x		x		x		
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.							
DIMENSIONES / ítems								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		

22.	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	x		x		x		
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37.	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
DIMENSIONES / ítema								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 3: SUPERVISION								
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		x		
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
43.	El trabajo se realiza en función a metodos o planes establecidos.	x		x		x		
48.	Existe un trato justo en la empresa.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES íteme	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
INDICADOR 4: COMUNICACIÓN								
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
14.	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	x		x		x		
19.	Existen suficientes canales de comunicación	x		x		x		
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	x		x		x		
INDICADOR 5: CONDICIONES LABORALES								
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x		
20.	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien Integrado.	x		x		x		
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
30.	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		

35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

Observaciones:

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Millones Alba Erica Lucy

DNI: 32933005

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Lima, 18 de julio del 2021

43	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	0	0	0
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	0
26	1	1	1	1	1	1	1	1	0
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Escala de
Satisfacción Laboral
(SL-SPC)

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Declaratoria de Autenticidad del asesor

Yo, Padilla Carrasco Lily Margarita, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de Psicología de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: " Clima laboral y Satisfacción laboral en el personal de una institución educativa Pública Chimbote - 2021", cuya autora es: Lizbeth Geraldine Armas Laurencio, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido 27%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Octubre 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DNI: 32976183 ORCID: 0000-0001-8032-5582	