



Universidad César Vallejo

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de
una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Díaz Delgado, Caty Blassa (orcid.org/0000-0002-3832-3548)

ASESOR:

Saavedra Torres, Isaac (orcid.org/0000-0002-6549-1627)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Quiero dedicar estas palabras llenas de gratitud y cariño a mi papá Yuber y mi mamá Mary, quienes han estado a mi lado incondicionalmente. A mi hermano Miguel y mi hermana Angela, les agradezco por ser mi constante fuente de motivación. A mi abuelita Asunciona, abuelito Miguel y a la mamá Vicky, mis tres angelitos protectores, les dedico mi más profundo agradecimiento por su amor inquebrantable.

No puedo pasar por alto expresar mi reconocimiento a mis fieles amigos de cuatro patas, Sam, Tobi y Danko, quienes me brindan consuelo y compañía inigualables.

AGRADECIMIENTO

En este importante momento, deseo expresar mi sincero agradecimiento a Dios, quien ha brindado la oportunidad y ha sido la guía constante en esta travesía académica. A mis amados padres y hermanos, mi gratitud más profunda por ser la brújula que ha orientado mi camino y por sostenerme con amor incondicional.

Quiero extender mi reconocimiento y agradecimiento a cada persona que estuvo acompañándome en este desafiante proceso de investigación. Sus palabras de aliento, consejos valiosos y apoyo constante fueron motores fundamentales que me impulsaron a no rendirme. La colaboración y el respaldo de todos ustedes han sido un pilar esencial en mi trayecto hacia la culminación de esta tesis.

A cada uno de ustedes, mi más sincero agradecimiento por ser parte de este viaje académico. Su contribución ha dejado una marca significativa en mi experiencia, y estoy profundamente agradecida por contar con su apoyo incondicional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA TORRES ISAAC, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023", cuyo autor es DIAZ DELGADO CATY BLASSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 15 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA TORRES ISAAC DNI: 72425239 ORCID: 000-0002-6549-1627	Firmado electrónicamente por: ISAAVEDRAT el 15- 01-2024 21:37:59

Código documento Trilce: TRI - 0733166



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ DELGADO CATY BLASSA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIAZ DELGADO CATY BLASSA DNI: 72845385 ORCID: 0000-0002-3832-3548	Firmado electrónicamente por: CDIAZDEL el 23-06- 2024 22:59:18

Código documento Trilce: INV - 1609239



Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	11
3.2. <i>Variable y operalización</i>	11
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	13
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	13
3.5. <i>Procedimiento</i>	15
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	15
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape.....	18
Tabla 2. Nivel de clima organizacional de los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.	19
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.	21
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.	23
Tabla 5. Validez de contenido – V Aiken del Cuestionario de Clima Organizacional – Sonia Palma.....	57
Tabla 6. Validez de contenido – V Aiken del Cuestionario de Satisfacción Laboral– Sonia Palma.....	59
Tabla 7. Modificación de ítems de Clima Organizacional.....	60
Tabla 8. Modificación de ítems de Satisfacción Laboral – Sonia Palma	61
Tabla 9: Confiabilidad de instrumentos	62
Tabla 10: Baremos de instrumentos.....	63
Tabla 11. Baremos del cuestionario de Clima Organizacional.....	63
Tabla 12. Baremos del cuestionario de Satisfacción laboral.	64
Tabla 13. Normalidad inferencial de instrumentos.....	65
Tabla 14. Frecuencia de genero	65

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023. Se trabajó mediante un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 91 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó los instrumentos de clima laboral y satisfacción laboral de Sonia Palma. Se analizaron los datos y se obtuvo que, existe una relación estadísticamente significativa, directa y débil ($p < 0.05$; $\rho: .247^*$), asimismo, se encontró que predominó el nivel medio en clima organizacional (50.5%) y satisfacción laboral (51.6%), concluyendo que, cuando los colaboradores perciban mayor nivel de clima organizacional, tendrán un mejor nivel de satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE: Ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction among employees of a public institution in the district of Chongoyape, 2023. The work was carried out using a quantitative approach, correlational scope and a non-experimental design. The sample was made up of 91 collaborators. To collect data, Sonia Palma's work environment and job satisfaction instruments were used. The data were analyzed and it was obtained that there is a statistically significant, direct and weak relationship ($p < 0.05$; $\rho: .247^*$), likewise, it was found that the medium level in organizational climate (50.5%) and job satisfaction predominated (51.6%), concluding that, when employees perceive a higher level of organizational climate, they will have a better level of job satisfaction.

KEYWORDS: Work environment, job satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el entorno laboral viene evidenciando grandes cambios, el cual requiere que las organizaciones se encuentren preparadas, necesitando del capital humano que son quienes direccionan a la organización, haciéndose primordial contar con un ambiente organizacional, la cual permita mejorar el rendimiento, las conexiones efectivas entre individuos, facilitar el cumplimiento de los objetivos y garantizar el bienestar y felicidad de los trabajadores, haciendo relevante mantener un ambiente organizacional y una satisfacción laboral favorable, las cuales son consideradas un problema grave para la organización cuando estas son negativas, ya que puede traer consecuencias organizacionales poco satisfactorias.

La percepción positiva un ambiente laboral está asociada a un elevado grado de satisfacción en el trabajo, por lo tanto, la combinación de estas dos variables resulta en un rendimiento significativo por parte de los colaboradores (González, et al., 2021).

En una investigación realizada a nivel mundial por Randstad workmonitor (2018, reporta que México presenta el índice más alto de satisfacción laboral con un 86%, India y EE. UU presentan un 80% y los índices bajos los presenta Hong Kong con un 46% y Japón con un 44%. En un contraste, a nivel nacional, en una encuesta realizada por el INEI encontró que el 45% de los encuestados señalan no sentirse contentos con el ambiente laboral en sus lugares de trabajo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI, 2021]).

También, en un análisis realizado en Perú indica que el 76% de los participantes dio respuestas negativas ante la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo? (Info Capital, 16 de mayo de 2016). Del mismo modo, durante el año 2020, en una encuesta de satisfacción laboral, se obtuvo que el 24% de colaboradores se sentían felices o satisfechos en su lugar de trabajo (El peruano, 19 de marzo de 2022); mostrando la gran necesidad que tienen las organizaciones para poder brindarle a sus colaboradores una experiencia de trabajo deseable y exitosa.

Diversas organizaciones aspiran a lograr un entorno organizacional propicio para sus colaboradores, ya que, al mantener este enfoque, se puede alcanzar la

satisfacción laboral tanto a nivel individual como corporativo, contribuyendo así al logro de los objetivos establecidos; considerando relevante la presente investigación de dichas variables que presenta esta problemática, dado que la relación positiva y significativa de ambas variables permitirá una mejor ejecución de los objetivos, mejorando así la productividad de los colaboradores (Goveda y Zúñiga, 2020).

En el Perú, el 86% de los trabajadores desistiría de su puesto por un inadecuado clima laboral (RPP noticias, 21 de agosto de 2018), teniendo como motivo principal el clima laboral, ya que lo consideran importante para la correcta realización de sus actividades en su lugar de trabajo. También en el Perú, el 81% de colaboradores considera que el entorno laboral es relevante en su rendimiento laboral (Andina, 20 de agosto de 2018),

Una organización exitosa se esforzará por preservar una armonía positiva dentro del entorno organizacional donde sus colaboradores realizan sus labores. Cuando ambas dimensiones son favorables, se genera un ambiente propicio que impulsa a los colaboradores a sentirse motivados para alcanzar su máximo rendimiento y respaldados en sus responsabilidades. Además, esto conlleva a una mejora en la comunicación, una resolución eficaz de problemas y toma de decisiones eficientes.

Dentro de la localidad, la población examinada está directamente relacionada con los problemas identificados, ya que a través de la observación y entrevistas se pudo constatar la existencia de deficiencias en la comunicación entre los trabajadores municipales, conflictos personales, carencia de reconocimientos y recompensas, actividades realizadas fuera del horario laboral, así como la difusión de rumores o chismes entre los colaboradores del municipio.

Es por eso que, el estudio en mención, tiene el objetivo responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del Distrito de Chongoyape, 2023?

Esta investigación se justifica mediante tres perspectivas, las cuales se relacionan con aspectos: teórico, práctico y metodológico. Esta parte de la justificación teórica ayuda a comprender cómo actúan las variables de manera

independiente y cómo actúan en relación. Además, busca confirmar las teorías existentes en relación a las variables en mención.

Respecto en el punto de vista práctico, se puede obtener la información frecuente sobre el entorno laboral de las instituciones públicas peruanas. Esto se puede utilizar para mejorar su entorno de trabajo y crear una estrategia para aumentar su satisfacción en el lugar de trabajo.

Desde una perspectiva metodológica, se aportó con la reafirmación de la validez y confiabilidad de los instrumentos para la utilización de futuros investigadores.

La investigación en mención tiene el objetivo principal: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral entre los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023. Con objetivos específicos: Identificar el nivel de clima organizacional en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023. Identificar el nivel de satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023 y finalmente establecer la relación de las dimensiones de clima organizacional con la satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.

Estableciendo como hipótesis que: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección exhibe diversos estudios llevados a cabo por investigadores internacionales, nacionales y locales, que permiten identificar casos de clima organizacional y satisfacción laboral.

Montoya (2017), buscó conocer la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional, su muestra estuvo conformada por docentes y colaboradores del área administrativa de una institución de educación superior. Dicho estudio fue realizado en Chile, para lograr los resultados utilizó un método cuantitativo, los participantes fueron un total de 166, aplicó dos instrumentos para la recolección de datos, y finalmente determinó la existencia de la relación de ambos constructos ($\rho:0.487$)

Araya (2019) buscó analizar si existe una correlación entre la satisfacción laboral clima organizacional, su muestra estuvo constituida por 110 funcionarios de atención primaria de salud en Chile, contando con un análisis transversal y empleando el instrumento de SL S20/23 de Meliá y Peiró, y el de clima organizacional de Koys y Deccotitis, ambos instrumentos adaptados por Chiang et al., (2010). Finalmente obtuvo como resultado la existencia de una correlación entre ambas variables ($\rho: 0.636$). Además, 63.4% de los participantes manifiestan un clima regular, y el 60% de los mismos una satisfacción laboral regular. En resumen, se concluye que la existencia de un entorno laboral positivo está asociado a niveles más elevados de satisfacción en el ámbito laboral.

Guevara (2018) procuró determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, su muestra estuvo conformada administrativos municipales de la República de Guatemala. Utilizó un método descriptivo de tipo correlacional, contó con una población total de 148, la recopilación de información se dio mediante dos cuestionarios de propia autoría, obteniendo un alfa de Cronbach 0.930 y 0.957. Por último, determinó una correlación positiva entre ambas variables ($\rho: 0.814$).

Como investigaciones nacionales, tenemos a Vereau (2018), quién buscó establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, haciendo uso de un enfoque descriptivo correlacional y contando con la participación de

160 administrativos públicos de Lima, empleó los Instrumentos de Sonia Palma, revelando una correlación altamente significativa y positiva, según el coeficiente de Spearman, entre las variables de estudio ($p < 0.01$).

El estudio realizado por Chuquicaña (2017), buscó conocer la relación entre clima organizacional y satisfacción, su muestra estuvo conformada por administrativos municipales, dicho estudio realizado en Ancón – Lima. Para la obtención de resultados adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental de tipo transversal descriptivo correlacional, los participantes constituyeron en su totalidad 155, aplicó dos instrumentos de S.P para la recolección de datos, obteniendo una correlación estadísticamente significativa ($\rho: 0.757$) entre ambos constructos. Además, se determinó que el 39.3% de los colaboradores percibía un clima organizacional clasificado como regular, y el 43.2% experimentaba una satisfacción parcial.

También, Calle y Vásquez (2022), tuvieron como finalidad establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, contando con una muestra de trabajadores públicos, dicho estudio se desarrolló en Jaen-2021. Para el logro de resultados se utilizó el método descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo, el total de involucrados fue de 54, empleó para recolección de datos dos instrumentos de Sonia Palma, los cuales revelaron una correlación directa y significativa ($\rho = 0,776$). Además, el 68.5% de los colaboradores experimenta un grado positivo de clima organizacional. Laboral y el 74.1% de colaboradores percibe un nivel parcial de satisfacción.

Así mismo, en la investigación realizada por Bravo (2019), su finalidad fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, conformando su muestra por trabajadores de la red de servicios de salud, dicho estudio se llevó a cabo en Chiclayo y contó con una población total de 42. Para la obtención de resultados se utilizó el método cuantitativo correlacional – transversal y la aplicación de los cuestionarios de Wes de Moos e Insel (1968) y el de Sonia Palma, determinando una correlación moderada entre ambas variables ($\rho: 0.349$).

También, Pérez (2022), buscó determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, contando con una muestra de trabajadores municipales

Chiclayanos en el año 2020. Para la obtención de resultados utilizó un enfoque descriptivo correlativo y un diseño no experimental, constituyendo en su totalidad una población de 67, aplicó dos instrumentos para la recolección de datos y finalmente reveló una relación significativa entre ambos constructos con un nivel de significancia ($p < 0.05$). Además de un clima organizacional medio del 41.8% y una satisfacción laboral media del 52.2%.

Bustamante (2022), buscó conocer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, donde la población estuvo conformada por 51 trabajadores de salud pública, en el distrito de Chiclayo. Empleando un diseño cuantitativo no experimental y haciendo uso del cuestionario de C.O. y S.L. de Litwin y Stringer, con los cuales se determinó una correlación positiva y moderada ($\rho: 0,760$)

En relación al enfoque teórico que se abordará a continuación, se iniciará explorando el clima organizacional, seguida por la satisfacción laboral. En cuanto al clima organizacional, Iglesias y Torres (2018) indican que, a lo largo de los años, se le ha atribuido diversos conceptos, siendo también reconocido como medio laboral, ambiente laboral o clima laboral. Esta dimensión está compuesta por cualidades que son relativamente estables en una entidad y que perduran a lo largo del tiempo. Además, definen al clima organizacional como la percepción colectiva compartida por los integrantes de una entidad sobre las características permanentes de la entidad, las cuales afectan las acciones, conductas y el entorno psicosocial en el cual los colaboradores llevan a cabo sus labores.

También Palma (2004 citado en Chuquicaña, 2017) define al clima organizacional como una construcción multidimensional que describe las creencias, actitudes y valores compartidos de una organización. Por otra parte, Litwin y Stringer (1968, como se citó en Verau, 2018), lo describe como la característica distintiva del entorno interno de cualquier organización, perceptible por todos sus miembros y capaz de ejercer influencia en su conducta.

De acuerdo con la teoría de los sistemas organizacionales de Likert (1999, citado en Curo y Ruiz, 2018), sostiene que la respuesta de los subordinados se basa en la percepción que tienen sobre la conducta administrativa y las condiciones existentes en las organizaciones. Esto implica que la reacción de los subordinados está directamente relacionada con esa percepción. El autor propone

tres categorías de variables que caracterizan a una entidad y que condiciona la apreciación individual del clima organizacional. Estas categorías incluyen: variables causales, que indican la dirección en la que evoluciona y alcanza sus resultados una institución, abordando aspectos como la organización y la estructura organizativa; variables intermedias, enfocadas en evaluar la condición interna de la empresa, manifestándose en aspectos como la motivación, el desempeño, la interacción verbal y las decisiones, siendo cruciales al constituir los procesos organizativos fundamentales; variables finales, que representan los resultados derivados de las variables mencionadas previamente, evaluando los logros de la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas. En síntesis, tanto los factores externos como internos de una organización influyen en el desempeño de sus miembros, impactando no directamente en la organización en sí, sino en las percepciones que sus miembros tienen respecto a estos factores. Según lo planteado por Likert (1999, citado en Curo y Ruiz, 2018), se identifican dos categorías de clima organizacional: el clima autoritario y el clima participativo. El primero se caracteriza por un enfoque jerárquico en la toma de decisiones, donde las decisiones se adoptan sin consultar ni escuchar a los colaboradores. Este tipo de ambiente a menudo genera sentimientos de temor y desconfianza entre los colaboradores, ya que no se les ofrece la viabilidad de involucrarse en las decisiones. El segundo, se distingue por un enfoque abierto y colaborativo, impulsando la contribución de los colaboradores y teniendo en cuenta sus sugerencias al tomar decisiones. Este tipo de entorno suele asociarse con niveles más elevados de moral, satisfacción laboral e innovación.

Conforme a Palma (2004, citado en Chuquicaña, 2017), el clima organizacional está formado por cinco dimensiones. La dimensión de autorrealización se centra en la percepción del colaborador sobre las posibilidades de mejoras ofrecidas por la institución para su crecimiento individual y laboral. En relación con la dimensión de involucramiento laboral, se aborda el nivel de identificación y responsabilidad de los colaboradores con los principios y metas de la institución. En lo que respecta a la dimensión de supervisión, se examina la apreciación de los colaboradores sobre la eficacia y relevancia de las tareas vinculadas a la dirección por parte de sus superiores, incluyendo respaldo y la retroalimentación en diversas etapas organizacionales. Comunicación evalúa la

facilidad, claridad y consistencia en la gestión de la información asociada con el desarrollo de la organización. Por último, dimensión de condiciones laborales se relaciona con la apreciación de los colaboradores sobre los medios tangibles, financieros y psicosociales, proporcionados por la entidad para llevar a cabo sus actividades diarias. La eficacia general de una organización se encuentra fuertemente ligada al ambiente interno de la misma, la cual se ve influenciada por las emociones y conductas de sus colaboradores. Incluye actitudes, creencias, valores y el entorno físico de trabajo. Un clima positivo fomenta la valoración, aprecio y apoyo hacia los colaboradores, generando beneficios como mayor motivación, creatividad y colaboración. En contraste, un clima negativo resulta en desmotivación, actitudes negativas, baja productividad, comunicación deficiente, ausentismo y rotación del personal (Chagary et al., 2020).

Por otro lado, un mal clima laboral puede afectar la productividad, comunicación, motivación y aumentar el ausentismo. Los trabajadores también enfrentan mayores riesgos de enfermedad, lesiones y agotamiento en un entorno negativo (Castillo y Salas, 2018). Es así que el eficaz funcionamiento de las organizaciones, se da cuando el clima organizacional es armonioso (Díaz, 2020).

Cuando se habla de satisfacción hacemos referencia a todo aquello que es de nuestro agrado, donde existen factores que permiten que se genere un sentimiento de bienestar, actualmente la mayoría de las organizaciones se están preocupando por tener satisfechos a sus trabajadores, ya que, gracias a ello, estos alcanzarán desempeñarse con mayor eficiencia, es por ello que recurrimos a varios autores para un mejor entendimiento de la variable, la cual iremos viendo a continuación:

Para Palma (2006, citado en Bautista y Uriarte, 2019) la define como la perspectiva general que un individuo tiene hacia su centro de labores y se fundamenta en una mezcla de creencias, valores y vivencias laborales. Es la medida en la que una persona se siente feliz, contenta y satisfecha con su trabajo. Es importante destacar que la satisfacción laboral es subjetiva y puede variar de una persona a otra. Por otro lado, Dailey (2012, citado en Fernández, 2019), manifiesta que, se puede considerar como la actitud del colaborador frente a las actividades que realiza las cuales son fundamentales para la empresa, también se considera a la forma en la que él colaborador se relaciona con los demás

compañeros. También Davis y Newstrom (1987, como se citó en Salazar 2019) la definen como un conjunto de emociones y sentimientos positivos o negativos que los colaboradores experimentan respecto al ámbito laboral. Está relacionada con la percepción que tienen de su dedicación hacia las tareas laborales, su compromiso con la organización y su estado de ánimo mientras trabajan.

Existen varios postulados que buscan una explicación sobre la satisfacción laboral, destacando: La teoría bifactorial de Herzberg (1959, como se citó en Bravo 2019), aunque esta teoría se clasifica como una teoría motivacional, se utiliza como punto de referencia debido a su planteamiento de que tanto la satisfacción como la insatisfacción guían el comportamiento de los trabajadores. Los factores motivadores tienen un impacto directo en la satisfacción laboral, este factor incluye reconocimiento, logro y crecimiento profesional, para Herzberg, la presencia de estos factores genera satisfacción y motivación; por otro lado, tenemos al factor higiénico, que se refiere al entorno del trabajo, este factor no genera satisfacción, pero su ausencia puede causar insatisfacción laboral, por ejemplo, salarios, políticas de la organización, condiciones físicas entre otras (Chuquimango, 2019).

La teoría de las necesidades de McClelland identifica tres requerimientos intrínsecos que influyen en el comportamiento: la necesidad de logro, poder y afiliación. Según esta teoría, la satisfacción laboral se logra con mayor probabilidad cuando una persona puede satisfacer las tres necesidades. Es crucial destacar que la satisfacción laboral de una persona estará determinada por su necesidad más fuerte. Así, si alguien tiene una necesidad de logro pronunciada, experimentará mayor satisfacción cuando su trabajo le proporciona oportunidades para alcanzar metas y avanzar (Chuquimango, 2019). La teoría de la equidad de Stacey Adams destaca la importancia de una distribución justa de recompensas y reconocimiento en las organizaciones. Insta a considerar las necesidades de los colaboradores y lograr un equilibrio entre sus contribuciones y las recompensas. Cuando este equilibrio se rompe, los trabajadores pueden sentirse infravalorados, disminuyendo su motivación para contribuir al éxito organizacional. Además, sugiere que un entorno de trabajo positivo, donde los colaboradores se sientan apreciados, puede aumentar la motivación, satisfacción laboral y compromiso Adams (1965, citado en Torres, 2020).

Según Palma (2005, citado por Bautista y Uriarte, 2019), la satisfacción laboral se desglosa en cuatro dimensiones. La dimensión de significancia de tareas aborda la actitud hacia el trabajo, basada en percepciones relacionadas con aspectos como la apreciación del esfuerzo requerido, logro, igualdad. Condiciones laborales refiere a la valoración del desempeño laboral en función de la presencia de elementos o normativas laborales. Por otro lado, el reconocimiento personal y/o social se comprende como estimación del trabajo en relación con la valoración propia, ya sea por los logros o por su impacto en los resultados. Finalmente, la dimensión de beneficios económicos, refiere a la actitud laboral basada en características salariales resultantes de los logros obtenidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Clasificada como básica, también conocida como pura, ya que busca ampliar el conocimiento científico. Su objetivo principal es profundizar en la comprensión de principios fundamentales y teorías, explorando fenómenos y conceptos con el fin de mejorar la comprensión general en un área específica de estudio (Ortega, 2017). Además, cuenta con un enfoque cuantitativo que se caracteriza por su capacidad de medir fenómenos específicos, utilizando técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Se desarrolla de carácter no experimental y adopta un enfoque transversal, dado que la obtención de datos se realizó en un único momento con la finalidad de exponer la relación entre ambos constructos (Huaire, 2019). Además, tiene un alcance descriptivo-correlacional, ya que su finalidad es examinar la relación entre dichas variables (Ramos, 2020).

3.2. Variable y operacionalización

Variable N°1 – Clima Organizacional

Definición Conceptual: Refiere a las percepciones colectivas de los colaboradores acerca de las características permanentes de una entidad, las cuales impactan en las actitudes, comportamientos y el entorno psicosocial en el que llevan a cabo sus labores. También se refiere a los aspectos como la cultura organizacional, políticas administrativas, estructura y comunicación (Torres, 2018).

Definición Operacional: Se evaluó la variable mediante el cuestionario CL-SP (2004) la cual se operacionaliza mediante una escala tipo Likert con 50 preguntas, tiene una escala de medición de intervalos de ninguno o nunca (1), poco (2), regular(3), mucho (4) y todo o siempre (5).

Indicadores: Se compone de cinco dimensiones, cada una de las cuales incorpora sus respectivos indicadores. La dimensión de autorrealización se concentra en el progreso personal y profesional, así como las posibilidades de

avanzar en el seno de la organización. La dimensión de involucramiento laboral trata sobre la dedicación para llevar a cabo y progresar en la organización. La dimensión de supervisión se dedica al respaldo y la orientación proporcionados para las actividades diarias. Comunicación evalúa la precisión, consistencia y exactitud de la veracidad de los datos vinculada al proceso interno de la empresa. Por último, la Condiciones laborales aborda aspectos materiales, salariales y/o psicosociales necesarios para llevar a cabo las metas asignadas.

Medida: Ordinal

Variable N°2 – Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Es la percepción que tiene el trabajador frente a las actividades laborales, además de ser un predictor de conductas, las cuales pueden verse influidas en la estabilidad laboral, retribución económica y el clima organizacional (Montoya et al., 2017).

Definición Operacional: Se evaluó la variable mediante el cuestionario SL-SP (2004), la cual se operacionaliza mediante una escala tipo Likert con 27 preguntas, una medición de intervalos donde total desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), total de acuerdo (5)

Indicadores: Se compone de cuatro dimensiones, cada una de las cuales incorpora sus indicadores respectivos. En la dimensión de significación de tareas, se evalúan aspectos como la equidad laboral, el valor atribuido a la tarea, la sensación de utilidad, la satisfacción con los resultados, el desarrollo personal, el disfrute del trabajo, la satisfacción al realizar las actividades y el gusto por el trabajo. La dimensión de condiciones de trabajo aborda elementos como la disposición física, el nivel de comodidad del entorno, la preferencia por el horario, la calidad del trabajo resultantes de una relación positiva con los superiores y la percepción al horario de trabajo, entre otros. La dimensión de reconocimiento personal y/o social evalúa el sentimiento de maltrato por parte de la empresa, la brecha entre las relaciones interpersonales, la importancia atribuida a las tareas, la labor conjunta y el reconocimiento del esfuerzo en horas extras. Por último, la dimensión de beneficios económicos aborda aspectos como la percepción del salario en relación

con la labor, el sentimiento respecto a la remuneración, la satisfacción con la misma, el sentimiento de explotación y las expectativas económicas.

Medida: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Consistió en un total de 91 colaboradores pertenecientes a la municipalidad distrital de Chongoyape, 2023.

3.3.2. Criterios de inclusión

- Trabajadores públicos profesionales y no profesionales.
- Trabajadores en el régimen laboral N°728, N°1057, N°276.
- Trabajadores con contrato por servicio

3.3.3. Criterios de exclusión

- Colaboradores que no otorguen su autorización mediante el documento de consentimiento informado.
- Colaboradores que no elaboren el instrumento completo

Debido al tamaño de la población de 91 participantes, se decidió trabajar con **población muestral**, es decir con la cantidad total de sujetos correspondientes a la población, lo cual representará también la muestra.

Dado lo antes señalado, no se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que la investigación se realizará con la totalidad de la población, la cual está conformada por hombres con un 58% y mujeres con 41.8% (*anexo 14*).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se aplicó la encuesta, la cual es utilizada para entender la opinión sobre un tema específico, involucrando la formulación de preguntas a un conjunto significativo de la población. A partir de las respuestas obtenidas, se pueden deducir los valores de toda la población (Herrera, 2022).

3.4.2. Instrumentos:

El cuestionario de Clima Organizacional fue desarrollado en Perú en el 2004 con el fin de evaluar el nivel de ambiente laboral en instituciones u organizaciones. Diseñado para aplicarse en el ámbito laboral, está dirigido a adultos, tanto al género masculino como femenino, mayores de 18 años, con una duración de aplicación que varía entre 15 y 30 minutos. Este instrumento consta de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Consta de 50 ítems, con respuestas proporcionadas en una escala de Likert, que es una escala de respuesta ordinal con opciones que van desde, ninguno o nunca (1), poco (2), regular (3), mucho (4) y todo o siempre (5). Además, se empleó el alfa de Cronbach donde se alcanzó un valor de 0.84.

La presente investigación, se reafirmó las propiedades psicométricas, el cual, la validez fue evaluada por tres expertos quienes determinaron la coherencia, relevancia y claridad de los ítems. Luego se realizó un proceso con la V de Aiken, donde los ítems obtuvieron un puntaje de 1.00 alcanzando el puntaje máximo, clasificándolo como evidencia de validez para el uso del instrumento. Finalmente, la confiabilidad es obtenida en una muestra prueba piloto, el cual fue evaluado con el coeficiente de alfa y omega, alcanzando valores de .98 y .98 (*Tabla 9*).

El cuestionario de Satisfacción Laboral se originó en Perú en el año 2004 con la finalidad de medir el nivel de satisfacción en las instituciones. Diseñado para aplicarse en el ámbito laboral, está dirigido a adultos de ambos géneros, mayores de 18 años, con una duración de aplicación que oscila entre 15 y 30 minutos. Este instrumento está compuesto por cuatro dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos. Consta de 27 ítems, cada respuesta proporcionada en una escala de Likert, que es una escala de respuesta ordinal con opciones que van desde, desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), total de acuerdo (5). Adicionalmente, se aplicó alfa de Cronbach para la evaluación de la confiabilidad, obteniéndose un resultado de 0.79.

También se reafirmó las propiedades psicométricas, el cual, la validez fue

evaluada por tres expertos quienes determinaron la coherencia, relevancia y claridad de los ítems. Luego se realizó un proceso con la V de Aiken, donde los ítems obtuvieron un puntaje de 1.00 alcanzando el puntaje máximo, clasificándolo como evidencia de validez para el uso del instrumento. Finalmente, la confiabilidad es obtenida en una muestra prueba piloto, el cual fue evaluado con el coeficiente de alfa y omega, alcanzando valores de .90 y .91 (Tabla 10).

3.5. Procedimiento

Se procedió a buscar los permisos necesarios para utilizar los instrumentos planificados, sin embargo, se constató que están disponibles de forma gratuita (anexo 14), conforme a las disposiciones establecidas en normas de publicación de los repositorios institucionales correspondientes.

Con el propósito de llevar a cabo la investigación actual, se gestionó la autorización correspondiente de la institución pública de Chongoyape, como se evidencia en el documento adjunto (anexo 6).

Luego, se validaron los cuestionarios a través de la evaluación de expertos para garantizar la adecuada implementación de la prueba piloto. A continuación, se gestionó la autorización para llevar a cabo la prueba piloto de forma virtual con trabajadores de una institución pública en un distrito de Chiclayo. Una vez obtenido el consentimiento, se llevó a cabo la recopilación de datos utilizando los cuestionarios desarrollados por Sonia Palma, y posteriormente se evaluó la confiabilidad a través de la ejecución de la prueba piloto.

Posteriormente, se acordó la fecha y hora para administrar los instrumentos con el responsable de RR. HH de la entidad pública de Chongoyape. Para la obtención de datos de la muestra, se emplearon los criterios de inclusión y exclusión detallados en las secciones 3.3.2 y 3.3.3, y se entregó un documento de asentimiento informado. El propósito de este documento era garantizar que los participantes tuvieran la facultad de decidir libremente si deseaban integrarse o no en la investigación. Por último, se ejecutó la aplicación de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso inició con el objetivo de validar los cuestionarios a través de la técnica de evaluación por parte de expertos, la cual fue procesada con la fórmula de V

de Aiken, donde algunos ítems fueron modificados en su sintaxis de acuerdo a las sugerencias de los jueces y otros ítems fueron aceptados sin objeciones (anexo 8).

La confiabilidad del cuestionario de clima organizacional, se obtuvo a través del coeficiente de alfa (.98) y omega (.98), del mismo modo, la confiabilidad de satisfacción laboral se obtuvo el coeficiente de alfa (.90) y omega (.91).

La confiabilidad del cuestionario de clima organizacional se determinó a través de la evaluación de los coeficientes alfa (.98) y omega (.98). De manera análoga, la confiabilidad de satisfacción laboral se derivó de los coeficientes alfa (.90) y omega (.91).

Para examinar los resultados, se examinó la disposición de la información mediante la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov. Los resultados mostraron un valor p inferior a 0.05, lo que llevó a la decisión de realizar la correlación de la variable, empleando el coeficiente de correlación de Spearman, detallado en el (anexo 13). Se empleó el programa estadístico SPSS en versión 26 para analizar los datos.

Seguidamente se reportó los niveles de las variables, para ello se caracterizó las mismas según el nivel de instrumentos (alto, medio, bajo) y se presentaron los resultados por frecuencias y resultados.

3.7. Aspectos éticos

Se consideran los lineamientos establecidos por la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, y el Código de Ética del investigador vinculado a la Universidad César Vallejo. De igual modo, el Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú en el principio de autonomía donde se hace referencia que es de obligación moral el reconocer la libertad de cada sujeto y se evidencian en las buenas prácticas, brindando y garantizando la suficiente información sobre la naturaleza de la investigación, para que con ello cuenten con la libre decisión de aceptar o rechazarlo. (Asociación de Psicólogos Americanos, 2010; Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). En consecuencia, como una fase integral de la investigación, se procederá a proporcionar el consentimiento informado a los colaboradores de la empresa. En este documento se detallarán los objetivos del

estudio, y los participantes expresarán su conformidad para participar en la investigación, teniendo la opción de decidir de manera voluntaria si desean formar parte de la misma.

Por consiguiente, se consideró en el código de ética del investigador UCV (2017) y la Asociación de Psicólogos Americanos (2010), donde se enfatiza la búsqueda del bienestar de las personas evaluadas como el objetivo fundamental de la investigación, estando bajo obligación proteger la dignidad e identidad y respetando a las personas evaluadas, y su derecho a la confidencialidad, manteniéndose la privacidad en los resultados de los evaluados.

De la misma forma, no existe distinción ni prejuicios al momento de evaluar a los participantes (UCV, 2017). Además, se hace hincapié que la redacción del presente estudio satisface los requisitos declarados en el Código de ética del investigador UCV, ya que se ha citado correctamente a los diferentes autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape.

	Satisfacción laboral	
	P	Rho
Clima Organizacional	,018	.247*

Nota: n=91, $p < 0.05^*$; rho: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 1, se valida la hipótesis al confirmar una correlación estadísticamente significativa entre los constructos de estudio ($p < 0.05$). Además, se observa que esta relación es directa y presenta un tamaño de efecto débil (rho: .247*), indicando que las variables están conectadas entre sí. Específicamente, cuando los colaboradores perciben mayores niveles de clima organizacional, se observa un aumento positivo en sus niveles de satisfacción laboral. Estos hallazgos apoyan la noción de que el ambiente dentro de la organización impacta en la satisfacción de los colaboradores. Además, la investigación sugiere que trabajar en la mejora del clima organizacional podría tener un impacto beneficioso en la satisfacción laboral.

Tabla 2.

Nivel de clima organizacional de los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.

Nivel de Clima Organizacional	fi	%
Alto	30	33%
Medio	46	50.5%
Bajo	15	16.5%
Nivel Autorrealización	fi	%
Alto	25	27.5%
Medio	44	48.4%
Bajo	22	24.1%
Nivel de Involucramiento Laboral	fi	%
Alto	16	17.6%
Medio	53	58.2%
Bajo	22	24.2%
Nivel de Supervisión	fi	%
Alto	26	28.6%
Medio	54	59.3%
Bajo	11	12.1%
Nivel de Comunicación	fi	%
Alto	30	33%
Medio	44	48.4%
Bajo	17	18.6%
Nivel de Condición Laboral	fi	%
Alto	37	40.7%
Medio	25	27.5%
Bajo	29	31.8%

Nota: 91 colaboradores participantes del análisis

En la tabla 2, se evidencia una visión detallada del clima organizacional y la percepción de diversos aspectos organizacionales en el contexto estudiado.

Observando los porcentajes más notables, se destacó que alrededor del 50.5% experimenta un nivel medio de clima organizacional, lo que indica una distribución equilibrada en las experiencias laborales de los trabajadores. Al considerar la autorrealización, se evidencia que el 48.4% de los colaboradores percibe un nivel medio, lo que indica el equilibrio frente a la percepción del colaborador hacia un ambiente favorable al desarrollo personal y profesional. En cuanto al involucramiento laboral, el 58.2% de los colaboradores experimenta un nivel medio, lo que sugiere que la mayoría de los evaluados se encuentra en un estado intermedio en términos de compromiso y conexión con su trabajo. En el ámbito de supervisión, el 59.3 % de los participantes se ubican en un nivel medio, lo que indica que, la funcionalidad de los jefes dentro del ámbito laboral está cumpliendo con las expectativas de los colaboradores, pero puede haber un margen para mejorar y avanzar a niveles más altos. En cuanto a la comunicación, el 48.4% de los participantes presenta un nivel medio, lo que indica que, la percepción del grado de fluidez, coherencia, claridad es consistente, pero no excepcional. Por último, en cuanto a las condiciones laborales, de los participantes, el 40.7% evidencian un nivel alto, refiriendo un porcentaje positivo frente a los aspectos relacionados con su entorno laboral.

Tabla 3.

Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	%
Alto	25	27.5%
Medio	47	51.6%
Bajo	19	20.9%
Nivel de Significación de Tareas	fi	%
Alto	69	75.8%
Medio	3	3.3%
Bajo	19	20.9%
Nivel de Condiciones de Trabajo	fi	%
Alto	27	29.7%
Medio	37	40.7%
Bajo	27	29.7%
Nivel de Reconocimiento social y/o personal	fi	%
Alto	10	11%
Medio	10	11%
Bajo	71	78%
Nivel de Beneficios Económicos	fi	%
Alto	19	20.9%
Medio	21	23.1%
Bajo	51	56%

Nota: 91 colaboradores participantes del análisis

En la tabla 3, una visión detallada de la satisfacción laboral y la apreciación de diversos aspectos laborales del contexto estudiado. Observando los porcentajes más notables, se destacó que alrededor del 51.6% experimenta un nivel medio de satisfacción, lo que indica una distribución equilibrada en las experiencias laborales. Al considerar la significación de la tarea, se evidencia que, el 75.8% de los participantes percibe un nivel medio, indicando que la mayoría de los colaboradores tiene una percepción equilibrada en cuanto a la importancia o relevancia de las tareas que desempeñan. En cuanto a las condiciones de trabajo, el 40.7% de

colaboradores experimenta un nivel medio, lo que indica que, una proporción significativa de evaluados se encuentra en un punto medio en cuanto a la calidad de sus condiciones laborales. Respecto al reconocimiento personal y/o social, destaca un notable 78% de colaboradores con un nivel bajo, lo que indica que, una proporción sustancial de colaboradores percibe deficiencias en la valoración o reconocimiento en el entorno laboral. Finalmente, en cuanto a beneficios económicos, se destaca un 56% de los colaboradores presenta un nivel bajo, señalando una proporción significativa de colaboradores que no se sienten contentos con la compensación o los beneficios económicos que reciben.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023.

Satisfacción laboral		
	P	Rho
Autorrealización	,026	.233*
Involucramiento laboral	,036	.220*
Supervisión	,020	.244*
Comunicación	,015	.254*
Condiciones laborales	,105	.171

Nota: n=91, $p < 0.05^*$; rho: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 4, revela resultados significativos en términos de correlación entre ambas variables. En particular, las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación muestran una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con la satisfacción laboral. Aunque se observa una relación directa, el efecto de tamaño es considerado débil, indicando que un aumento positivo en estas dimensiones, según la percepción de los colaboradores, genera un impacto favorable en la satisfacción laboral, pero este impacto no es muy fuerte. Por otro lado, destaca la inexistencia de correlación con la dimensión de condiciones laborales. Este hallazgo sugiere que, según los resultados del estudio, la percepción de las condiciones laborales no está directamente vinculada con los niveles de satisfacción laboral en este contexto específico. Estos resultados ofrecen información relevante para conocer las relaciones complejas dentro del entorno laboral y pueden ser utilizados para guiar intervenciones y mejoras específicas en la gestión organizacional.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, se buscó determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023. Así mismo se indagó sobre la correlación entre sus dimensiones y la presencia de las variables.

En esta situación, se destaca la relevancia de analizar no solo los datos cuantitativos, sino también las interpretaciones y estudios realizados por diversos autores acerca del tema en cuestión.

Para el análisis de esta investigación, se trabajó con una población final que estuvo conformada por 91 colaboradores, los cuales fueron selectos mediante los criterios de inclusión y exclusión correctamente formulados en el apartado 3.3.1., además estuvo conformada por el 58.2% varones y 41.8% mujeres.

En el desarrollo de esta investigación, el objetivo general consistió en determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023. Los hallazgos indican la relación estadísticamente significativa entre los constructos examinados. El Rho (ρ) entre ambas variables se situó en .247* indicando una correlación directa y con efecto débil. En comparación con la investigación nacional (Chuquicaña, 2017) determina la existencia de una correlación significativa y directa entre ambas variables. En ambas investigaciones, se observó un efecto considerable (ρ : 0,757) y la significancia estadística ($p < 0,05$) refuerza la validez de la relación identificada. Estos resultados consolidan la idea de que un clima organizacional favorable está positivamente asociado con mayores niveles de satisfacción laboral. La consistencia en los hallazgos entre diferentes estudios sugiere una tendencia que va más allá de un contexto específico y la relevancia de comprender y atender los elementos que influyen en esta relación compleja, con el propósito de elevar las condiciones del ambiente y la satisfacción laboral.

Para ello, Palma (2004 citado en Chuquicaña, 2017) considera que el clima organizacional como una entidad compleja formada por las creencias, actitudes y valores compartidos dentro de una organización, los cuales ejercen una influencia considerable en la satisfacción de los colaboradores.

Según lo planteado por Likert (1999, citado en Curo y Ruiz, 2018), un adecuado clima laboral, donde se toma en cuenta las sugerencias del colaborador y se valorea este dentro de la organización, va a conducir a obtener niveles más altos de satisfacción laboral.

La similitud entre los valores de correlación entre el presente estudio y la investigación anterior, podría deberse a diversos factores, como las características específicas de la institución pública estudiada, las condiciones laborales, la cultura organizacional, entre otros. Además, explorar más a fondo sobre los factores que influyen en esta relación, sería beneficioso para obtener una mayor comprensión de las variables en la entidad pública objeto de estudio.

Conforme al primer objetivo específico, identificar el nivel de clima organizacional en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023, se obtuvo que un 50.5% de colaboradores perciben el clima organizacional a un nivel medio, lo que implica que experimentan una distribución equilibrada en su entorno laboral. Hallazgos parecidos se visualizaron en una investigación llevada a cabo por Chuquicaña (2017), donde el 39.3% de su población experimenta un clima organizacional con una inclinación hacia la categoría regular, que refleja sentimientos de ambivalencia respecto a las condiciones y atributos de la organización. También, en un estudio realizado por Calle y Vásquez (2022), obtuvieron que el 68.5% de los colaboradores presenta un clima organizacional favorable, y un 25.90% en un nivel medio.

Según la teoría de Likert (1999, citado en Curo y Ruiz, 2018) indica que, para una adecuada percepción del clima organizacional por parte del colaborador, requiere que la organización cumpla con tres variables, que es la estructura administrativa, el estado interno de la empresa y los resultados de estas en conjunto. También Chiavenato (1999, como se citó en Curo y Ruíz, 2018) menciona que un entorno laboral saludable y favorable no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también incide positivamente en su actitud, compromiso y desempeño en el seno de la entidad.

Para el segundo objetivo específico de, identificar el nivel de satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023, se obtuvo que un 51.6% de colaboradores perciben la satisfacción laboral a un nivel medio, es decir que, indica una distribución equilibrada en la experiencia

laboral. Hallazgos análogos fueron observados en una investigación llevada a cabo por Chuquicaña (2017), donde el 43.2% de los colaboradores obtuvieron parcial satisfacción laboral, lo que indica que los colaboradores perciben aspectos positivos y negativos de su lugar de trabajo, evidenciando que la organización no completa las expectativas de los colaboradores. También, en un estudio realizado en una empresa pública de Jaén, por Calle y Vásquez (2022), se registró que, el 74% de trabajadores presenta una parcial satisfacción, lo que infiere que los participantes no están completamente satisfechos y el 20.4% de los participantes exhibe un nivel de satisfacción considerado medio, lo cual podría interpretarse como un grado moderado de satisfacción en la experiencia laboral de los trabajadores.

Mediante la teoría bifactorial de Herzberg (1959, como se citó en Bravo 2019), se puede inferir que, al mostrar un nivel medio de satisfacción, experimentan un equilibrio entre los factores de motivación y factores de higiene en su entorno laboral, donde, tanto el contenido de su trabajo como las condiciones externas, estén distribuidas de forma equitativa, la cual sugiere una experiencia laboral positiva y equilibrada.

Palma (2006, citado en Bautista y Uriarte, 2019) indica que es esencial tener en cuenta que la satisfacción laboral es subjetiva y puede diferir entre individuos. Además, en la teoría de Herzberg resalta que, la satisfacción puede ser afectada por elementos motivacionales o condiciones higiénicas. Las variaciones pueden deberse a características específicas de cada sector, condiciones laborales particulares y expectativas relacionadas con los roles de los equipos de trabajo, tales como la naturaleza de las responsabilidades, la cultura de la organización y las políticas laborales.

De acuerdo con la teoría de Herzberg, implica reconocer la relevancia tanto de los factores motivacionales como de los factores de higiene en el ámbito laboral. El desarrollo de esta teoría permite identificar y abordar aspectos específicos que afectan la experiencia laboral de los empleados, ya que reconoce que mejorar los factores motivacionales puede aumentar la satisfacción y abordar los factores de higiene evita la insatisfacción. Esta perspectiva diferenciada proporciona herramientas valiosas para la gestión efectiva de las variables en mención.

Para el tercer objetivo, establecer la relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública del distrito de Chongoyape, 2023, se observa que las dimensiones de autorrealización (p: ,026), involucramiento laboral (p: ,036), supervisión (p: ,020) y comunicación (p: ,015), están estadísticamente vinculadas al nivel de satisfacción laboral, indicando que, desempeñan un papel importante para una mejor satisfacción laboral, estas dimensiones resaltan la importancia y la valoración de un adecuado ambiente laboral para el aumento de la satisfacción, resaltando la relevancia de un entorno laboral saludable para los colaboradores. En contraste, se observa que la dimensión de condiciones laborales (p: ,105) no presenta una asociación estadísticamente significativa con el nivel de satisfacción laboral, esto podría indicar que la percepción de los colaboradores sobre las condiciones laborales no está directamente relacionada con sus niveles de satisfacción en el trabajo.

En este contexto, Likert (1999, citado en Curo y Ruiz, 2018) resalta la relevancia de considerar tanto los factores internos como externos de una organización. Destaca que estos factores no impactan directamente en la institución, sino que influyen en la percepción que tienen sus miembros sobre la misma.

Con respecto a los resultados previamente mencionados, es importante señalar que, cuando el colaborador expresa insatisfacción hacia su trabajo, una de las razones potenciales implica la carencia de recursos materiales apropiados para la realización de tareas diarias. Además, se suma la importancia de considerar las condiciones económicas y psicosociales necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima. Estas condiciones abarcan desde un salario justo hasta un ambiente laboral saludable y oportunidades de desarrollo profesional, elementos cruciales para el bienestar general de los empleados. Abordar estas cuestiones puede contribuir significativamente a la mejora de la satisfacción, y por lo tanto, la productividad y el compromiso de los colaboradores (Chuquicaña, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. La hipótesis de estudio se valida, ya que el análisis indica una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución pública del distrito de Chongoyape en 2023. El tamaño del efecto es débil, con una dirección directa ($p: 0.18$, $\rho: .247^*$), lo que sugiere que los colaboradores con niveles elevados de clima organizacional también experimentan una mayor satisfacción laboral.
2. El 50.5% de los colaboradores de la institución pública del distrito de Chongoyape, 2023, predomina la categoría de nivel medio de clima organizacional.
3. La categoría predominante de satisfacción laboral de la entidad en mención, es el nivel medio, abarcando el 51.6% de los colaboradores.
4. Se observa una relación estadísticamente significativa y directa con un impacto débil en la satisfacción laboral y las dimensiones de autorrealización ($\rho: .233^*$), involucramiento laboral ($\rho: .220^*$), supervisión ($\rho: .244^*$), comunicación ($\rho: .254^*$). En cuanto a las condiciones laborales, se evidencia la ausencia de correlación entre ambas variables ($\rho: .171$).

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los responsables de la institución llevar a cabo seminarios sobre habilidades interpersonales, colaboración en equipo, comunicación y cultura organizacional, con el fin de promover un entorno laboral positivo entre los colaboradores.
- Asimismo, se recomienda impulsar programas que reconozcan y recompensen el desempeño, así como ofrecer soluciones ergonómicas para mejorar la comodidad y la satisfacción de los colaboradores.
- Se sugiere a las autoridades de la entidad pública, reevaluar sus condiciones físicas, económicas y sociales que proporciona a sus colaboradores.
- Para futuras investigaciones, se propone la promoción de estudios que incluyan variables sociodemográficas. Esto permitirá una comprensión más completa del clima organizacional y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Amasifuen, Ll.; Cárdenas, J. & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del estado. *Revista de empresa gobierno*, 3(1), 89 – 102. <http://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>
- Andina – agencia peruana de noticias (20 de agosto, 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaraldea*, 25(2). <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Bautista, J. y Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019*. [Tesis para optar el título de Licenciado en administración de empresas]. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL_BautistaRoqueJams_UriarteBecerraHector.pdf
- Bravo, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de servicios de Salud Chiclayo, 2018*. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud - Chiclayo*. [Tesis para optar por el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de salud]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Calle, T. y Vásquez, H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa pública de Jaén – 2024*. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología]. Repositorio Universidad Privada del Norte.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31063/Calle%20Campoverd%20Thais%20Lilibeth_Vasquez%20Lique%20Heydi%20Idali.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Castillo, J. y Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral y Desigualdad del Ingreso: Una perspectiva de género. *Revista Cuestiones Económicas*, 28, 149-180.
<https://repositorio.bce.ec/bitstream/32000/2100/1/Estabilidad%20laboral%20y%20desigualdad%20del%20ingreso.%20Una%20perspectiva%20de%20ge%cc%81n%20ro%20-%20Jose%cc%81%20Gabriel%20Castillo%20y%20Carla%20Salas..pdf>
- Chagary, N.; Ramos, S.; Neri, A.; Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
- Chuquicaña, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Chuquica%cc%81a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquimango, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacútec Cajamarca – 2018*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en enfermería]. Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3147/TESIS-2019-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Curo, J. y Ruiz, K. (2018). *Análisis del clima laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis para optar por el grado académico de Bachiller en Administración Pública]. Repositorio Universidad Señor de Sipán.*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5278/Curo%20Azaba%20che%20%26%20Ruiz%20Galarreta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cvetkovic, A.; Maguiña, J. Soto, A.; Lama, J. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*,21(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
- Diario El Peruano (19 de marzo del 2023). Aportemos felicidad a los colaboradores.
<https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Díaz, O. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en administración]. Repositorio Universidad Católica de los Ángeles Chimbote.*
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19347/DIVISION_TRABAJO_DIAZ_CABELLO_OMAR_YOVANNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo, Cajamarca 2017. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio Universidad Señor de Sipán.*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 2(1).
<https://revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/50/49>
- Gonzales, J.; Ramírez, R.; Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista*

Multidisciplinar,5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002#:~:text=Muestreo%20por%20conveniencia%3A%20La%20muestra,que%20establecen%20criterios%20a%20seguir

Hernández, S. (2012). *El clima organizacional y el comportamiento estratégico en el desempeño del sector hotelero en Arequipa. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f0f7e8aa-e58d-42f0-9eb4-1ebc521f9668/content>

Herrero, L. (2022). Modelo predictivo para la selección de técnica de la medición de la opinión pública. *Revista The Anáhuac Journal*, 21(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902021000200050

Huaire, J. (2019). Método de investigación. *Acta académica*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Iglesias A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016#:~:text=El%20Clima%20Organizacional%20se%20define,tra bajadores%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%20determinada.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Encuesta nacional del mercado laboral 2021. https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf

Info Capital Humano (16 de mayo del 2016). Satisfacción laboral: El 76% de peruanos no es fácil, <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=El%2024%25%20si%20se%20siente,empresa%20le%20retribuy>

[e%20en%20logros.](#)

- Goveda, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios* 13(21).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003
- Montoya, P.; Beiiio, N.; Bermúdez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M. y Padilla, A.(2017). Satisfacción Laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia & Trabajo*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Palacios, D. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas]*. Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Administración]*. Repositorio Universidad Señor de Sipán.
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%c3%a9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan_.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- Randstad workmonitor (20 de septiembre del 2018). Q3 2018.
<https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>

RRP noticias (21 de agosto del 2018). El 86% de los trabajadores renunciaría por un mal clima laboral.

<https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadores-renunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756?ref=rpp>

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Sociales*. Repositorio Universidad Pontificia Bolivariana.

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Torres, C. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito*. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22156/1/T-UCE-0007-CPS-279.pdf>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

Vereau, G. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos]*. Repositorio Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1: Tabla de operalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Para Iglesias y Torres (2018) lo define como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización que influyen en las actividades, comportamientos y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización	Para Palma (citado Chuquicaña 2017) definió como la percepción que tienen los trabajadores con respecto al ambiente de trabajo y en función a aspectos relacionados a la autorrealización, involucramiento hacia las tareas, relación con la autoridad, mecanismos de comunicación y condiciones físicas. El cuestionario CL - SPC se operacionaliza a través de un escala tipo Likert con 50 preguntas dividida en 5, tiene una escala y valores de Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4) y Todo o siempre (5)..	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
			Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	<p>Por su parte Dailey (citado por Fernández 2019) la define como la actitud del trabajador frente a las actividades que realiza la cual son fundamentales para la organización, también se considera la forma como el colaborador se relaciona con los demás compañeros de su entorno</p>	<p>Para Palma (citado por Bautista y Uriarte, 2019) La satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.</p> <p>El cuestionario SL - SPC se operacionaliza a través de una escala tipo Likert con 27 preguntas dividida en cuatro dimensiones y tiene una escala y valores de Total desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), De acuerdo (4) y Total acuerdo (5).</p>	Significación de tareas	3,4,7,18,21,22,25,26	Ordinal
			Condiciones de trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23,27	
			Reconocimiento personal y/o social	6,11,13,19,24	
			Beneficios económicos	2,5,9,10,16	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE OPINIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL – SPC

Apellidos y nombres:

Sexo: M / F Edad:

Área de trabajo:

Cargo que ocupa:

Fecha:/..../2023

A continuación, se muestra una serie de ítems vinculados al trabajo y actividad en la misma. Se le agradece responder marcando con una (X) en la que considere exprese su percepción. No existe respuesta correcta o incorrecta. Las respuestas serán evaluadas de manera confidencial.

Ítems	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Cada trabajador se siente comprometido con el éxito de la institución.					
3. El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el objetivo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

6.	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi área de trabajo, la información es clara y precisa.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12.	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las actividades diarias.					
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 institución.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación					
20.	El grupo con el que trabajo, demuestra buena integración y eficiencia.					
21.	Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En el trabajo, 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 realzar 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 personal.					

28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los objetivos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven el desarrollo de nuevas capacitaciones que requieren los puestos de trabajo.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36.	La institución promueve el desarrollo personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					

38.	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planeamientos que se 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 la misión, visión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45.	Se dispone con herramientas que facilite el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la institución. +					
49.	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
--	--	--	--	--	--

ESCALA DE OPINIÓN SATISFACCIÓN LABORAL - SPC

Apellidos y nombres: _____ Sexo: _____
M / F Edad:

Área de trabajo: _____ Cargo que ocupa: _____
Fecha: _____
...../...../2023

A continuación, se muestra una serie de ítems vinculados al trabajo y actividad en la misma. Se le agradeceré responder marcando con una (X) en la que considere exprese su percepción. No existe respuesta correcta o incorrecta. Las respuestas serán evaluadas de manera confidencial.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

N°	Ítems	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 en relación con el trabajo 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 tarea.					
5	Me siento mal con la remuneración que recibo.					
6	Siento que recibo maltrato por parte de la institución.					

7	Me siento útil con el trabajo que realizo.					
8	Existe falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.					
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 de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Dificultad para acceder al superior.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad de mi 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 incómodo.					
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 actividades diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer 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 3: Modelo de consentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la interna Caty Díaz Delgado. He sido informado (a) que el objetivo de este artículo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública del Distrito de Chongoyape, 2023.

Se me ha indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios, Clima Laboral / CL – SPC y el cuestionario de Satisfacción Laboral / SL – SPS, los cuales tomarán entre 15 a 20 minutos y para el segundo, 15 a 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será para ningún otro propósito fuera de los de este proyecto, en cualquier momento. De tener dudas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al responsable de la investigación al teléfono 973913369.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada.

DNI del participante

Firma del participante

Fecha: Chongoyape, de de 2023

ANEXO 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Saavedra Torres Isaac

DNI: 72425239

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación Científica en Ciencias de la salud	2018 – 2019
02	Sociedad Peruana de psicometría	Estudios en Psicometría	2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GRED	Responsable de investigación en Instituto Público	Chongoyape	2020-2022	Evaluar posibilidad de investigaciones Fomentar eventos académicos relacionados a la investigación. Docente de investigación
02	UCV	Docente de investigación	Chiclayo	2023	Docencia y asesor

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

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

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

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



Mg. Isaac Saavedra Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 36454

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: _____

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

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador:** Saavedra Torres Isaac

DNI: 72425239

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación Científica en Ciencias de la salud	2018 – 2019
02	Sociedad Peruana de psicometría	Estudios en Psicometría	2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GRED	Responsable de investigación en Instituto Público	Chongoyape	2020-2022	Evaluar posibilidad de investigaciones Fomentar eventos académicos relacionados a la investigación. Docente de investigación
02	UCV	Docente de investigación	Chiclayo	2023	Docencia y asesor

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Isaac Saavedra Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 36454

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Observaciones: MEJORAR REDACCION EN LOS ITEMS INDICADOS

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

nombres del juez validador: Mg. Ana Lucia Chirinos Antezana

DNI: 45874566

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de post - grado de la USS	Gestión del talento humano	2016 - 2018
02	Universidad Privada Antenor Orrego	Procesos de selección y capacitación	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PEOT (a solicitud)	psicóloga	CHICLAYO	2014	Procesos de selección
02	HOMINUM	Gerente de procesos	CHICLAYO	2014 - 2019	procesos de selección y capacitación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma y huella digital
Fecha:

Chiclayo, 18 de septiembre del 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: MEJORAR REDACCION EN LOS ITEMS INDICADOS

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ana Lucia Chirinos Antezana

DNI: 45874566

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de post - grado de la USS	Gestión del talento humano	2016 - 2018
02	Universidad Privada Antenor Orrego	Procesos de selección y capacitación	2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PEOT (a solicitud)	psicóloga	CHICLAYO	2014	Procesos de selección
02	HOMINUM	Gerente de procesos	CHICLAYO	2014 - 2019	procesos de selección y capacitación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma y huella digital
Fecha: 


Chiclayo, 18 de septiembre del 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: HAY OBSERVACIONES DE REDACCIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MARY CLEOFÉ IÑIGO CABRERA.

DNI: 43318678.

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	UC. PSICOLOGIA.	2002 - 2004
02	USS	MD. E.T.H.	2013 - 2015.

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	PSICOLOGA	C.S. S.L.O.	2009-2023	RESPONSABLE DEL SERVICIO.
02	USAT	DOCENTE	E. PSICOLOGIA	2014-2023	DOCENTE.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Chiclayo, 19 de septiembre del 2023


GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE

 Ps. Mary Cleofé Iñigo Cabrera
 C.P. 14168
 PSICOLOGA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: EN OCAIONES ESTA EN TERCERA PERSONA OTRAS EN PRIMERA.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	LIC. PSICOLOGA	2002 - 2007.
02	USS	MS. S.T.H.	2013 - 2015.

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINGA.	PSICOLOGIA	C.S.S.L.O	2009-2023	PSICOLOGA.
02	USAT.	DOCENTE	E. PSICOLOGIA	2014-2023	DOCENTE.

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 14 septiembre del 2023


GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
 Ps. Mary Cleje Idrogo Cabrera
 C.P.S.P. 1168
 PSICOLOGA

Anexo 5: Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&lang=es&o=2282150130&ro=103&u=1140981158

feedback studio CATY BLASSA DIAZ DELGADO TURNITIN..CATY_BLIASSA_DIAZ_DELGADO.docx

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el entorno laboral viene evidenciando grandes cambios, el cual requiere que las organizaciones se encuentren preparadas, necesitando del capital humano que son quienes direccionan a la organización, haciéndose primordial contar con un ambiente organizacional, la cual permita mejorar el rendimiento, las conexiones efectivas entre individuos, facilitar el cumplimiento de los objetivos y garantizar el bienestar y felicidad de los trabajadores, haciendo relevante mantener un ambiente organizacional y una satisfacción laboral favorable, las cuales son consideradas un problema grave para la organización cuando estas son negativas, ya que puede traer consecuencias organizacionales poco satisfactorias.

La percepción positiva un ambiente laboral está asociada a un elevado grado de satisfacción en el trabajo, por lo tanto, la combinación de estas dos variables resulta en un rendimiento significativo por parte de los colaboradores (González, et al., 2021).

En una investigación realizada a nivel mundial por Randstad workmonitor (2018,

Resumen de coincidencias

17 %

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Baez Pacheco, Nelson [...] Publicación	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 8122 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 6: Autorización para la aplicación de los instrumentos



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Pimentel, 29 de mayo de 2023

OFICIO N° 0151-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP

Mg. JUAN ANTONIO HERRERA MURILLOS
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chongoyape
Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo; y a la vez, presentarle a la estudiante del X ciclo: **DÍAZ DELGADO CATY BLASSA** – DNI. 72845385, autora del Proyecto de Investigación denominado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE CHONGOYAPE, 2023”**, quien está siendo asesorada por el docente Mg. Nelson Espinoza Yong.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso correspondiente para que pueda **aplicar su Proyecto de investigación** a los trabajadores de la institución que Usted dirige.

Conocedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, me despido de Usted no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,

Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

**UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.**



ucv.edu.pe



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE



Jr. Lima N° 1225 Telf: (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú
E-mail: munichongoyape@munichongoyape.gob.pe / www.munichongoyape.gob.pe / alcaldia@munichongoyape.gob.pe

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

Chongoyape, 06 de junio del 2023.

CARTA N° 0042-2023-MDCH/RRHH/JMCS

Dra.:

SUSY DEL PILAR AGUILAR CASTILLO

Coordinadora de la Escuela de Psicología - Campus Chiclayo

CHICLAYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.
REFERENCIA: EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 78075-MDCH/SISGEDO

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo así mismo atendiendo a su documento de la referencia, le comunico que se da por autorizado la realización de proyecto de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE CHONGOYAPE", a la estudiante del X ciclo: DÍAZ DELGADO CATY BLASSA, de la escuela académico profesional del Psicología de la Universidad César Vallejo, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la entidad.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE

Alcalde(a) J. Carlos Sobresola
JEFE DE RECURSOS HUMANOS (R)
N°AL. 7361

Anexo 7: Tabla de validez y confiabilidad

Tabla 5.

Validez de contenido – V Aiken del Cuestionario de Clima Organizacional – Sonia Palma

Items	Valor Aiken por item			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1				
I10	1	1	1				
I11	1	1	1				
I12	1	1	1				
I13	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1				
I17	1	1	1				
I18	1	1	1				
I19	1	1	1				
I20	1	1	1				
I21	1	1	1				
I22	1	1	1				

I23	1	1	1
I24	1	1	1
I25	1	1	1
I26	1	1	1
I27	1	1	1
I28	1	1	1
I29	1	1	1
I30	1	1	1
I31	1	1	1
I32	1	1	1
I33	1	1	1
I34	1	1	1
I35	1	1	1
I36	1	1	1
I37	1	1	1
I38	1	1	1
I39	1	1	1
I40	1	1	1
I41	1	1	1
I42	1	1	1
I43	1	1	1
I44	1	1	1
I45	1	1	1
I46	1	1	1
I47	1	1	1
I48	1	1	1
I49	1	1	1

Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC: valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad

En la tabla 5 se observa que, la validez por la V de Aiken del cuestionario en mención, es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia el ítem.

Tabla 6.

Validez de contenido – V Aiken del Cuestionario de Satisfacción Laboral– Sonia Palma

Items	Valor Aiken por ítem			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1				
I10	1	1	1				
I11	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I12	1	1	1				
I13	1	1	1				
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1				
I17	1	1	1				
I18	1	1	1				

I19	1	1	1
I20	1	1	1
I21	1	1	1
I22	1	1	1
I23	1	1	1
I24	1	1	1
I25	1	1	1
I26	1	1	1
I27	1	1	1

Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC: valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad

En la tabla 6 se observa que, la validez por la V de Aiken del cuestionario en mención, es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia el ítem.

Anexo 8: Tabla de modificación de ítems

Tabla 7.

Modificación de ítems de Clima Organizacional

Ítems originales	Ítems corregidos
2. Se siente comprometido con el éxito de la institución	2. Cada trabajador se siente comprometido con el éxito de la institución.
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3. El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	6. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.
9. En mi oficina, la información es clara y precisa.	9. En mi área de trabajo, la información es clara y precisa.

13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las actividades diarias.
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22. En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.
31. Los jefes promueven la capacidad que necesita.	31. Los jefes promueven el desarrollo de nuevas capacitaciones que requieren los puestos de trabajo.
39. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	39. El grupo de trabajo demuestra buena integración y eficiencia

Tabla 8.

Modificación de ítems de Satisfacción Laboral – Sonia Palma

Ítems originales	Ítems corregidos
6. Siento que recibo parte de la institución maltrato.	6. Siento que recibo maltrato por parte de la institución.
8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	8. Existe falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.

Anexo 9: Confiabilidad de instrumentos

Tabla 9.

Confiabilidad del cuestionario de Clima Organizacional

	α	ω	Ítem
Escala general	.98	.98	50
Autorrealización	.93	.93	10
Involucramiento laboral	.89	.89	10
Supervisión	.95	.96	10
Comunicación	.93	.93	10
Condiciones laborales	.89	.89	10

Nota: α coeficiente de alfa, ω coeficiente de Omega

En la tabla 9, se observa los coeficientes de fiabilidad respecto con las pruebas de alfa y omega, en las cuales se determina que el cuestionario es confiable, puesto que los coeficientes oscilan de .89 a .98 de alfa y de .89 a .98 con el coeficiente omega

Tabla 10.

Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción laboral

	α	ω	Ítem
ESCALA GENERAL	.90	.91	27
Significación de tareas	.78	.79	8
Condiciones de trabajo	.78	.80	9
Reconocimiento personal y social	.72	.74	5
Beneficios económicos	.73	.74	5

Nota: α coeficiente de alfa, ω coeficiente de Omega

En la tabla X se observa los coeficientes de fiabilidad respecto con las pruebas de alfa y omega, en las cuales se determina que el cuestionario es confiable, puesto que los coeficientes oscilan de .72 a .90 de alfa y de .74 a .91 con el coeficiente omega.

Anexo 10: Baremos de instrumentos

Tabla 11.

Baremos del cuestionario de Clima Organizacional.

Niveles	PC	INVOLUCRAMI				CONDICN	
		AUTORREALI ZACIÓN	ENTO LABORAL	SUPERVI SIÓN	COMUNIC ACIÓN	LABORAL E S	ESCALA GENERAL
Bajo	1	<22	<28	<24	<21	<25	<122
	5	22	28	24	21	25	122
	10	25	-	-	28	28	138
	15	-	29-30	-	-	29	139
	20	-	-	25-26	-	-	140
	25	26-27	31	27	-	-	141-142
	30	28	32	-	-	30	-
	35	29	-	-	29	-	143
Medio	40	-	-	28-30	30	-	144-149
	45	30	33	31	31	31	150-152
	50	-	-	32-34	32	-	153-157
	55	-	34	35	33-34	32	158-174
	60	31-34	35-37	36-38	35-36	33- 34	175-181
	65	35,36	38	39	37-38	35	182-184
	70	37-38	39-40	-	39	36- 37	185-192
Alto	75	39	-	40	40	38- 39	193-198
	80	40	41	-	41	40	199-200
	85	41-42	42	41-42	42	41	201-208
	90	43	43-44	43-45	43	42- 43	209-214
	95	44-48	46,10	46	44-45	44- 46	215-229
	99	>48	>44.	.>46	>45	>46	>229.
Estadístico s	Media	32,74	35,42	33,58	34,00	33,82	169,55
	Desv.	7,31	5,67	7,54	6,58	5,80	31,40
	Desvia ción						
	Rango	27	20	23	26	22	115
	Mínimo	22	28	24	21	25	122
	Máxim o	49	48	47	47	47	237

Tabla 12.*Baremos del cuestionario de Satisfacción laboral.*

Niveles	PC	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Escala General
	1	<24	<21	<13	<13	<82
	5	25-26	21	14	13	82
	10	-	22-24	15	14	-
	15	27	-	16	-	83-84
	20	28-29	25	-	-	85-87
	25	-	26-27	-	15	88
	30	-	28	17	-	89
	35	30	29	-	-	-
Medio	40	-	30	-	-	90-92
	45	-	31	-	-	93-94
	50	-	-	-	16	95-96
	55	-	32	-	-	-
	60	31	-	-	-	-
	65	32	-	18	17	97
	70	-	-	-	-	98-99
Alto	75	33	33	-	-	100
	80	34	-	-	18	101
	85	-	34	19	-	102
	90	35	35-36	-	19	103-106
	95	36	37-38	20	20	107-108
	99	>36	>38.	.>20	.>20	>108.
Estadísticos	Media	30,66	30,21	17,13	16,08	94,08
	Desv.	3,03	4,67	1,61	1,96	7,83
	Desviación					
	Rango	12	20	8	8	29
	Mínimo	24	21	13	13	82
	Máximo	36	41	21	21	111

Anexo 13: Normalidad inferencial de instrumentos

Tabla 13.

Prueba de normalidad inferencial de clima organizacional y satisfacción laboral.

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Clima Organizacional	,124	91	,001
Satisfacción laboral	,154	91	,001

Nota: $p > 0$

Anexo 14: Análisis por variable de genero

Tabla 14

Frecuencia de genero

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	H	53	58,2	58,2	58,2
	M	38	41,8	41,8	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Anexo 15: Fiabilidad de acceso libre a los instrumentos

V1: Clima Organizacional

Acceso

Inicio / 5. Licenciatura / Facultad de Letras y Ciencias Humanas / Psicología Social / Ver artículo

Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos



URI
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5431>

La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se obtuvo la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Prica, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una evidencia significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($n(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

ver/
 CASTILLO_DÁVILA, NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf (892.88kB)

Fecha
2014-07-12

Autor
Castillo Dávila, Natalia Francesca

metadatos
Mostrar el registro completo del ítem

Resumen. La presente investigación tiene como propósito principal identificar la relación entre el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral entre trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una organización privada. Este sistema humano fue evaluado a través de la escala de clima organizacional "Great Place To Work". En esta investigación participó un grupo conformado por cien trabajadores dependientes cuyas edades oscilan entre 25 y 40 años; ocuparon diferentes posiciones jerárquicas en la organización. Para la recolección de datos se utilizó la escala de clima organizacional de Palma (1999); también la escala de motivación laboral realizada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de satisfacción laboral realizada por Prica, que fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran que existe una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral ($n(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). En los distintos grupos jerárquicos también existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables de estudio. Los trabajadores que ocupaban puestos más altos en la organización, perciben un mejor clima laboral y presentan mayores niveles de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

temas
Motivación (Psicología)
Satisfacción en el trabajo
Comportamiento organizacional

Para optar el título de
Licenciado en Psicología Social

Colecciones
+ Psicología Social



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del artículo se describe como Atribución-
NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú

Acerca del Repositorio

-  navegación
-  Formato de tesis y trabajos
-  Formulario de autorización
-  Preguntas Frecuentes

Busquedas

- Buscar en tesis PUCP
- Esta colección

LISTAR

Todo Tesis PUCP

- Grados académicos y colecciones
- Por fecha de publicación
- Autores
- Títulos
- temas

Esta colección

- Por fecha de publicación
- Autores
- Títulos
- temas

MI CUENTA

- Añadir
- Registrar

ESTADÍSTICAS

Ver estadísticas de uso

V2: Satisfacción Laboral

Login

Inicio / 3. Licenciatura / Facultad de Gestión y Alta Dirección / Gestión con mención en Gestión Empresarial (LIC.) / Ver ítem

Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.



URI
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. El interés surge a partir de la exposición y relevancia que se le ha otorgado a la satisfacción del colaborador, dado que esta representa un factor que influye en su desempeño. Para dicho análisis se toma en cuenta las dimensiones que explican el constructo de la Satisfacción Laboral, las cuales condicionan las actitudes y conductas de este cuando labora en su puesto. Respecto a la variable Satisfacción Laboral, se consideran las siguientes teorías: teoría de la higiene-motivacional, teoría de la discrepancia, teoría de eventos situacionales y planteamiento dinámico. Además, se tiene en cuenta las dimensiones propuestas por Sonia Palma que explican el constructo Satisfacción Laboral. Estas son: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. En cuanto a la variable Desempeño Laboral, se subrayan las teorías que la vinculan con la satisfacción en el trabajo, tales como teoría de la equidad, teoría de las expectativas y la teoría de la finalidad o de los metas. Asimismo, se examinan las dimensiones propuestas por Koopmans, debido a que estas consolidan las variables más influyentes según diversos autores, las cuales son: Desempeño en la Tarea, Desempeño en el Contexto y Comportamientos Contraproducentes. La investigación se realiza en cinco casos de estudio, mypes operadores logísticos-agente de carga marítimo internacional, cuyas identidades no serán reveladas por confidencialidad. El estudio posee un enfoque cuantitativo y el instrumento que se aplica son dos cuestionarios que se han utilizado anteriormente en sectores u en otros tipos de empresas en el contexto peruano. Por un lado, el primer cuestionario mide la Satisfacción Laboral validada por Sonia Palma y, por el otro, el segundo cuestionario evalúa el Desempeño Laboral que plantea Koopmans. El análisis cuantitativo se lleva a cabo a partir del modelo de correlación de Pearson y Spearman, los cuales permitan establecer cuál es la relación que existe entre la Satisfacción Laboral de los colaboradores de las mypes operaciones logísticas-agente de carga marítimo internacional y el Desempeño Laboral de estos. En el análisis de resultados, se comprueba que la hipótesis principal, la cual propone que existe relación entre las dos variables estudiadas, es válida. Los hallazgos permiten determinar la relación entre las dimensiones de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, esto confirma las hipótesis específicas. Al final, se concluye que el aspecto más predominante, según el índice de correlación de Pearson, es el Reconocimiento Personal y/o Social, lo cual demuestra el valor que los colaboradores le otorgan al reconocimiento propio, referente a los logros en el trabajo. Incluso, se puntualiza que el rasgo que obtuvo la más baja correlación con el Desempeño Laboral fueron los Beneficios Económicos, lo que hace referencia a la percepción negativa que tienen sobre los incentivos económicos y componentes remunerativos en su centro laboral.

Temas
Satisfacción en el trabajo
Trabajo-Productividad
Recursos humanos-Administración

Para optar al título de
Licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial

Colecciones
Gestión con mención en Gestión Empresarial (LIC.)

El ítem tiene asociados los siguientes archivos de licencia:

Creative Commons



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como Atribución 2.5 Perú

Acerca del Repositorio

-  Navegación
-  Formato de tesis y trabajos
-  Formulario de Autorización
-  Preguntas Frecuentes

Búsquedas 

Buscar en tesis PUCP
 Esta colección

USAR

Todo Tesis PUCP

Grados académicos y colecciones

Por fecha de publicación

Autores

Títulos

Temas

Esta colección

Por fecha de publicación

Autores

Títulos

Temas

MI CUENTA

Acceder

Registrar

ESTADÍSTICAS

Ver Estadísticas de uso