



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del  
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar,  
Caraz 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

De La Cruz Diaz, Diana Alexandra (orcid.org/0000-0002-6548-3694)

**ASESOR:**

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ DIAZ DIANA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

HUARAZ, 21 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS <b>DNI:</b> 31661351 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 04- 07-2024 23:25:27

Código documento Trilce: TRI - 0768034



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DE LA CRUZ DIAZ DIANA ALEXANDRA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DIANA ALEXANDRA DE LA CRUZ DIAZ <b>DNI:</b> 70353511 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6548-3694	Firmado electrónicamente por: DLADI7 el 21-06-2024 18:58:12

Código documento Trilce: TRI - 0768014

## **Dedicatoria**

A mi mamá, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi principal fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este arduo camino académico. Agradezco profundamente su sacrificio y esfuerzo para brindarme las oportunidades que me han permitido alcanzar esta meta.

Este trabajo está dedicado a todos aquellos que creen en el poder del conocimiento y en la importancia de la educación como motor de cambio en el mundo. Que este pequeño aporte sea un paso más hacia un futuro más brillante y prometedor para todos.

## **Agradecimiento**

Primero que todo, deseo expresar mi profunda gratitud hacia Dios que me acompañó en cada momento dentro de mi carrera profesional.

Agradezco sinceramente a mis profesores y tutores, quienes con su conocimiento, experiencia y orientación me han ayudado a enriquecer este trabajo. Su paciencia, críticas constructivas y valiosas sugerencias han sido fundamentales para el desarrollo y mejora de esta investigación.

Quiero extender mi agradecimiento a mis amigos y compañeros de estudio, quienes compartieron conmigo momentos de aprendizaje, colaboración y amistad. Su compañía y apoyo moral han sido esenciales durante todo el proceso.

También quiero reconocer y agradecer a la universidad que facilitó el acceso a recursos y herramientas necesarias para la realización de esta tesis.

Por último, pero no menos importante, agradezco a todas las personas que participaron como sujetos de estudio o colaboradores en esta investigación. Su disposición y contribución fueron fundamentales para la obtención de resultados significativos.

## Índice de contenidos

CARÁTULA .....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	10
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS: .....	31

## Resumen

Este estudio se centró en contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el objetivo 3, que busca asegurar una vida saludable y promover el bienestar para todas las edades. El proyecto se realizó en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, con el objetivo de mejorar la salud y el bienestar de sus empleados.

La investigación exploró la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores. Utilizando un enfoque cuantitativo, se recopilaron datos a través de cuestionarios adaptados y analizados con el programa SPSS. Los resultados mostraron que no hay una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los análisis de Spearman indicaron que las correlaciones en las dimensiones de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales no fueron significativas.

Estos hallazgos sugieren que otros factores pueden influir en la satisfacción laboral en el instituto. A diferencia de estudios previos que encontraron relaciones significativas en otros contextos, este estudio no confirmó la hipótesis propuesta, pero ofrece una base para futuras investigaciones en este ámbito.

**Palabras clave:** Clima organizacional, bienestar laboral, entorno organizacional, satisfacción laboral.

## **Abstract**

This study aimed to contribute to the Sustainable Development Goals, specifically goal 3, which seeks to ensure healthy lives and promote well-being for all ages. The project was conducted at the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, with the objective of improving the health and well-being of its employees.

The research explored the relationship between the work environment and employee satisfaction. Using a quantitative approach, data were collected through adapted questionnaires and analyzed with the SPSS program. The results showed no significant relationship between organizational climate and job satisfaction. Spearman's analysis indicated that correlations in the dimensions of self-realization, involvement, supervision, communication, and working conditions were not significant.

These findings suggest that other factors may influence job satisfaction at the institute. Unlike previous studies that found significant relationships in other contexts, this study did not confirm the proposed hypothesis but provides a basis for future research in this area.

**Keywords:** Organizational climate, work well-being, organizational environment, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

El ser humano es un ser biopsicosocial, por lo tanto, está sujeto a diversas interacciones, entre ellas en el campo laboral donde interactúa con situaciones, formas de trabajo, reglas y personas, desencadenando, respuestas favorables y no favorables; es así que actualmente el ambiente organizacional dentro de cualquier institución es fundamental, porque compromete principalmente el agrado del personal en su centro laboral y el bienestar de estos, la comunicación efectiva, la reputación institucional, la calidad y el desarrollo profesional, además estos factores son la clave y tienen un impacto significativo en varios aspectos dentro del personal que labora, y repercute en el funcionamiento eficiente de una organización (Carrión et al., 2022).

En este sentido a nivel internacional la Organización Panamericana de la Salud (OPS), nos menciona que en la fuerza laboral desempeñan roles esenciales en todos los sectores económicos en un porcentaje de 60%, ya que la gestión adecuada de esta asegura un equilibrio entre oferta y demanda dentro del trabajo. No obstante, para garantizar que estas personas alcancen su máximo potencial y sean altamente productivas, es esencial proporcionarles entornos de trabajo seguros, saludables y gratificantes para mantener una fuerza laboral productiva y satisfecha, además de garantizar condiciones laborales justas e igualitarias para reducir el estrés y contribuir en el bienestar de los trabajadores y el mejoramiento del ambiente laboral (OPS, 2020).

Así mismo, a nivel de Latinoamérica encontramos que los expertos en sector salud experimentan un ambiente de trabajo desfavorable, lo cual contrasta con las cuatro investigaciones adicionales realizadas en países como Brasil, Colombia, Venezuela y Chile, donde se percibe un ambiente laboral altamente satisfactorio. Los elementos que tienen un efecto adverso en el ambiente de trabajo del personal de salud, especialmente aquellos que trabajan en el sector público, incluyen en primer lugar las cuestiones relacionadas con la compensación salarial, seguidas de decisiones inapropiadas en la gestión, la carencia de un liderazgo efectivo, la falta de reconocimiento y la ausencia de incentivos por logros destacados (Medina et al, 2023).

Del mismo modo en el Perú, se aplicó una encuesta nacional en la provincia Constitucional del Callao y en los 24 departamentos sobre el mercado laboral, esta

fue realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2021, dicha encuesta dio como resultado que un 45% expresó su falta de satisfacción en relación a su lugar de trabajo, y explicaron que esto se debía a cuestiones relacionadas con un ambiente laboral no favorable, desencadenando el no cumplimiento de los objetivos institucionales, un bajo nivel de desempeño, un descontento y la baja moral de los personas en sus centros de trabajo, un desgaste emocional incluyendo estrés, causando así una rotación de personal debido a las renuncias constantes de los trabajadores (INEI, 2021).

Por último, con el objeto de dar sustento a nuestro problema local, y en base a los documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional, que reúne las problemáticas internas y externas del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar de Caraz, determinamos que no es ajena a la problemática de las organizaciones, respecto al Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, porque presenta ciertas características propias de una organización, puesto que cuenta con 28 docentes y 8 trabajadores administrativos, sujetos a responder de forma favorable o no favorable a su ambiente laboral, en base a la percepción de las condiciones laborales y la adaptación e identificación con su organización.

Con el presente trabajo, se pretendió hacer una contribución significativa hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el punto 3, que está enfocado en asegurar una vida saludable y fomentar el bienestar para personas de todas las edades. En este contexto, el objetivo se orientó hacia la búsqueda de la salud y la comodidad dentro de la institución donde se llevó a cabo el proyecto.

En consecuencia, las afirmaciones que anteceden la presente sugieren que nos preguntemos ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?

Este presente estudio se apoyó y se sustentó en antecedentes de investigaciones relacionadas a las variables presentadas en este proyecto. Se respaldó en estudios teóricos y revisión bibliográfica que han establecido diversos fundamentos para esta investigación. Los resultados y conclusiones de este estudio contribuyeron al conocimiento científico sobre las variables expuestas en el ámbito

de la administración de organizaciones, ampliando así la información y antecedentes para estas variables, ya que se proporcionó un punto de partida y limitó las fronteras de esta área de estudio.

Del mismo modo el presente estudio hizo uso del método cuantitativo, para poder medir las variables y recolectar los datos, haciendo uso de dos cuestionarios para cada variable de investigación adaptadas y contextualizadas al Perú y sujetas al criterio de jueces para una aplicación más confiable y válida, para nuestro tipo de estudio correlacional, para luego analizar los resultados en un programa "SPSS" para la obtención de datos confiables. Este proyecto se basó en la investigación científica y también utilizó métodos científicos para describir, explicar, comprender y comparar investigaciones a priori lo que dio como resultado beneficios, recomendaciones y conclusiones. También hizo uso de la información estadística utilizando como fuente la información que nos brinda la Dirección Regional de Educación de Ancash.

Por otro lado, es relevante destacar que este proyecto de investigación contribuyó a ofrecer soluciones inmediatas a problemas sociales, como el bienestar de los empleados, a través de una gestión adecuada del entorno laboral. Esto buscó mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, aplicando las recomendaciones de las políticas tanto nacionales como locales que nos brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. El objetivo fue promover enfoques preventivos y promocionales con el propósito de examinar la conexión entre nuestras variables de estudio.

Por lo tanto, la finalidad de este estudio de investigación fue examinar la conexión entre el entorno de la organización y el grado del bienestar dentro del ambiente laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar de Caraz. Este objetivo general precede a una serie de objetivos específicos, que incluyen la identificación del vínculo entre diferentes dimensiones del clima organizacional teniendo a la autorrealización que implica el desarrollo de las habilidades del personal, el involucramiento o compromiso de cada empleado, la supervisión que se rige en base al logro de los objetivos para que ello sea eficiente y efectivo es esencial la comunicación y por último tenemos las condiciones laborales que afectan la experiencia de los empleados y el grado

del bienestar en el ambiente laboral, todo ello experimentado por los trabajadores de la mencionada institución educativa.

Por último, se corroboró la hipótesis general que existe relación significativa entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Daniel Villar, Caraz 2023.

Dentro del plano internacional Gavilanes et al, (2021) su artículo tuvo como fin el análisis de la conexión entre el ambiente laboral y el bienestar en el trabajo en un centro de salud en Ambato en el país de Ecuador, el diseño de esta investigación fue no experimental también correlacional, para la recolección de los datos se realizó cuestionarios frente a un grupo de 90 colaboradores, viendo así un resultado la presencia de una relación entre los aspectos que componen el ambiente de trabajo y el bienestar ocupacional en la empresa, se concluyó que se evidencia una estrecha conexión entre el entorno de trabajo y el grado de satisfacción laboral, con ambos aspectos mostrando niveles significativamente positivos en las áreas evaluadas. Esto se refleja en una actitud más positiva de los empleados hacia sus responsabilidades laborales, en un contexto que valora su aporte a los objetivos de la organización de salud pública.

También Araujo et al. (2023) en su artículo, el principal propósito es proporcionar una comprensión de cómo se vincula el entorno laboral dentro de institución educativa de nivel superior con el grado de bienestar laboral de su personal. El estudio adopta una metodología mixta y se centra en la explicación y la descripción. La metodología incluyó la recopilación de datos de las encuestas utilizando un formulario con escala Likert. Los resultados estadísticos revelaron una relación estadística ascendente significativa entre el ambiente laboral y tres dimensiones específicas. Esto tiene un impacto positivo en la realización de las metas de la institución y en la optimización de la calidad de los servicios. En resumen, se concluye la existencia de una conexión directa del ambiente de trabajo en la organización y el rendimiento laboral, siendo influenciado por las dimensiones claves de cada variable.

Además, Zambrano (2019) dentro de la investigación que propuso en donde su fin primordial fue examinar la conexión entre el entorno y bienestar laboral en el trabajo de los funcionarios directivos y asesores de libre designación y despido en la sede principal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

en Bogotá. Este estudio utilizó una metodología mixta y recopiló datos de 802 trabajadores a través de encuestas y entrevistas. Los resultados indicaron que los empleados experimentan una satisfacción general con su trabajo, destacando aspectos positivos relacionados con sus tareas, relaciones con sus líderes, participación, orientación organizativa y relaciones interpersonales. La mayoría de los empleados perciben un entorno laboral positivo y satisfactorio. En resumen, se concluye que un clima organizacional positivo se basa en una serie de variables y factores que requieren la atención tanto de la dirección como del grupo colaborativo.

En el Perú el autor Irigoín (2022) dentro de su proyecto de tesis, tuvo como finalidad evaluar el vínculo del entorno y el nivel satisfacción de los colaboradores en la empresa Market Panita E.I.R.L durante el año 2022 en Jaén. Tuvo un enfoque estadístico y no experimental, y para la recopilación de datos se utilizó la encuesta en una población de aproximadamente 47 empleados. El estudio reveló la presencia de una conexión estadística confiable en el entorno de trabajo de la organización y en el grado de satisfacción laboral, lo que respalda la hipótesis de investigación. Esta investigación tiene como conclusión que los resultados sugieren que ambas variables se influyen mutuamente, es decir, una mejora en una de ellas también beneficia a la otra. Además, los empleados evaluaron que en ocasiones se experimentaba un ambiente organizacional favorable, y lo mismo ocurría con la satisfacción laboral.

Así mismo, Huamán (2023) el propósito de su tesis fue examinar el vínculo del ambiente y bienestar laboral del personal de atención de salud en el hospital de Lima. En la investigación su diseño fue correlacional y tuvo un enfoque estadístico, el muestreo de este estudio fue de un grupo de 65 profesionales en enfermería, utilizando como técnica de recolección de datos encuestas virtuales y cuestionarios, mostrando un resultado en cuanto al clima organizacional, el 55% del personal de enfermería opina que es regular, de acuerdo con la apreciación de los laboradores en este hospital, un 13.84% lo califica como bueno en términos de clima organizacional, y aproximadamente el 52.30% lo evalúa regular en cuanto a al bienestar entorno al trabajo. En consecuencia, se puede concluir la existencia de un vínculo estadístico significativo y directamente positivo entre el ambiente y el bienestar laboral en este grupo de profesionales.

También Aliaga (2021) en donde el propósito de su proyecto de tesis fue estudiar la conexión estadística frente a la satisfacción y el entorno laboral en el Hospital Distrital Jerusalén de Trujillo durante el año 2021, un período afectado por el COVID-19, este estudio fue descriptivo y tuvo un diseño transversal, como resultado el análisis arrojó que la mayoría de los empleados (75.3%) expresaron niveles de satisfacción laboral que se consideraron aceptables. En cuanto al clima organizacional, la mayoría (56.3%) lo percibió como regular. Se concluyó que hay una conexión estadística directa (con un valor de  $p$  menor a 0.05) y de magnitud moderada (con un rango entre 0.025 y 0.650) entre la satisfacción y el entorno laboral, así como con sus distintos componentes, que abarcan la realización personal, el compromiso en el trabajo, el control en el monitoreo, la interrelación organizacional y las condiciones dentro del ambiente laboral.

A nivel regional Hualcas (2021) en su artículo tuvo como propósito analizar la conexión existente entre las condiciones de trabajo y el grado de bienestar en el entorno laboral de los empleados de una compañía del sector de hidrocarburos ubicada en Chimbote durante el año 2020, dicho estudio fue correlacional y de manera descriptiva, utilizando la encuesta como instrumento, aplico las escalas de clima y satisfacción laboral, dentro de una población estimada de 36 personas, observando la existencia una conexión moderadamente positiva del entorno de trabajo y el grado de bienestar laboral en la empresa sujeta a estudio. Esto lleva a la conclusión de que la conexión entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo es un factor crucial para el progreso y éxito de la empresa. Estos dos factores están estrechamente vinculados y pueden influir en el desempeño de la organización.

De la misma manera Azaña y Mozo (2021) en su tesis, se centraron principalmente en examinar la relación entre el entorno laboral que prevaleció en la empresa Seda Chimbote S.A durante el año 2019 y la medida en que los empleados experimentaron satisfacción en sus labores. Este estudio se rigió con un enfoque estadístico y tuvo un diseño descriptivo el cual fue correlacional explorando la relación entre variables. Se utilizaron dos herramientas específicas para recopilar datos: la primera fue la Escala de Clima Laboral - SPC y seguido de ésta, la Escala de Satisfacción Laboral - SPC. El estudio señala que las variaciones en el clima organizacional están asociadas con cambios en el grado del agrado que tiene el

personal en sus labores dentro del grupo de estudio. Se concluye, que la relación entre las condiciones del ambiente laboral y el nivel de agrado que tienen los empleados dentro de la organización tienen impacto dentro de la eficiencia y la eficacia, como también dentro del bienestar y el diseño de cada uno.

En el contexto local, Fernández y Mejía (2021) en su trabajo de investigación de tesis tienen como finalidad establecer una relación dentro del ambiente de trabajo en la Municipalidad Distrital de Jangas y el rendimiento laboral durante el año 2021. Para ello se tuvo como muestreo a una población de 70 colaboradores, utilizando como instrumento cuestionarios, teniendo como resultado una conexión relevante entre las variables examinadas. En los resultados se destacó que el clima organizacional se clasifica como "malo" en un 49%, lo que sugiere que existe un espacio con la determinación de poder cambiar de manera positiva las condiciones de trabajo y el entorno laboral en la institución. Asimismo, el desempeño laboral se califica como "bajo" en un 54%, lo que indica que también hay margen para el crecimiento y la mejora en la eficiencia de los empleados. Se llegó a concluir, la existencia de una conexión positiva del ambiente de trabajo en la organización y el rendimiento laboral, los resultados también sugieren que ambas áreas requieren atención y mejoras para aumentar el bienestar laboral y la eficiencia en la Municipalidad de Jangas.

Del mismo modo Montoro y Pajuelo (2023) en su tesis su objetivo fue explorar si existe una posible conexión entre el ambiente de trabajo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Huaylas con el nivel de estrés laboral experimentados por su personal en 2022. La investigación se realizó a través de un enfoque transversal y de tipo no experimental. La población de interés consistió en 44 empleados, y se recopilaron datos utilizando encuestas y cuestionarios como instrumentos. A consecuencia de este estudio se estableció una relación significativa negativa entre el ambiente de trabajo y el estrés laboral, indicando que una mejora en el clima organizacional se asocia con una disminución en el estrés laboral. Como conclusión, se recomienda organizar talleres y seminarios para el fortalecimiento en cuanto al ambiente de trabajo entre cada trabajador de manera conjunta. Además, se propone redistribuir el espacio y acondicionarlo adecuadamente para crear un ambiente de trabajo más cómodo.

Después de haber completado una revisión exhaustiva de la literatura en busca de investigaciones previas relacionadas con las variables de interés, se procedió a examinar las diversas teorías propuestas por distintos autores acerca de estas variables, empezando con la primera variable, encontrando así a Palma (2004) que considera al clima organizacional como un proceso que guía acciones destinadas a optimizar la organización. Esta profesional de la psicología desarrolló un instrumento de evaluación validado, que funciona como una herramienta de diagnóstico que facilita la identificación de áreas que requieren medidas o estrategias para prevenir, mejorar y sobre todo fortalecer el desempeño de las actividades operacionales y los logros de la organización.

Para el enfoque conceptual de la primera variable encontramos que Rosa (2022) define el clima organizacional como una agrupación de características y procesos que surgen en un ambiente laboral y en un momento específico. Está influenciado por las condiciones laborales y las maneras en que las personas perciben estas condiciones, lo que finalmente da lugar a representaciones colectivas compartidas en el entorno laboral. Así mismo, Madhukar y Sharma (2017) definen la importancia de la interrelación entre cada trabajador y su entorno laboral para la formación del clima organizacional, este clima no solo es un producto del individuo, sino también de la cultura y las normas presentes en la organización, esto enfatiza la conexión entre el clima organizacional y los patrones de comportamiento, sugiriendo que las actitudes y acciones de los empleados están moldeadas por los valores y las prácticas predominantes en la entidad.

Para las dimensiones que se empleó para el acceso a el Clima Organizacional, tenemos a Palma (2004) la cual menciona la autorrealización en donde el trabajador percibe las posibilidades que el entorno laboral le ofrece para su crecimiento, el compromiso de los trabajadores en donde surge la vinculación de estos con los principios y valores que defiende la empresa, la supervisión en donde se observa como superiores evalúan a los trabajadores respecto a su eficacia y relevancia dentro del contexto laboral, la comunicación en donde se ve como los trabajadores se interrelacionan midiendo así la calidad de la información en lo que respecta la fluidez, la calidad, pero sobre todo con precisión y por último las condiciones laborales en donde comprende como la institución suministra los

recursos necesarios para que se pueda ejecutar las tareas asignadas de manera eficiente.

Para la segunda variable tenemos la teoría de Palma (1999) que hace referencia a la satisfacción laboral como un asunto fundamental dentro de la psicología organizacional es por ello que esta idea central de investigación es de gran atención e importancia para diversas empresas. Sin embargo, existe la restricción de disponer de un número limitado de herramientas de evaluación que permitan un análisis preciso del factor humano en una organización. La autora ha identificado los elementos fundamentales de la satisfacción laboral y ha desarrollado un instrumento de medición llamado Escala SL SPC, utilizando estos componentes como base.

También se encontró la teoría de los dos factores que fue un plan realizado por Frederick Herzberg en donde menciona que existen dos factores los cuales son los factores de higiene que están asociados con las emociones negativas o sentimientos de descontento que los empleados aseguraban sentir en sus empleos y también se menciona al factor motivador que se relacionaba con las vivencias positivas que los empleados tenían y que solían atribuir a las responsabilidades y tareas de sus cargos laborales (Manso, 2002).

Dentro del enfoque conceptual de esta variable tenemos a Spector (2002) que define la satisfacción laboral como la forma para evaluar tanto la actitud general de los empleados hacia sus puestos de trabajo, así como hacia varios aspectos específicos de los mismos. Representa cuánto disfrutaban las personas de sus trabajos, mientras que la insatisfacción laboral se refiere a cuánto les desagradan sus empleos. También, Macias y Muñoz (2014) lo definen como el nivel de agrado que experimenta una persona hacia su empleo. Esta evaluación subjetiva implica que el trabajador realiza un juicio personal sobre su puesto, ya sea considerándolo en su totalidad o analizando sus diversos aspectos.

Para las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, también tenemos a Palma (1999) mencionando a las condiciones físicas que hacen referencia a los recursos materiales, a los beneficios que conciernen a la compensación económica, ya sea en términos de salario base o beneficios adicionales, como recompensa por el trabajo realizado, a las políticas administrativas en donde el empleado experimenta su relación con las directrices o regulaciones establecidas por la

institución para gestionar la relación laboral, las relaciones sociales se experimenta una relación con la interacción de sus colegas en la organización, el desarrollo personal que son significativas para su autorrealización, el desempeño de tareas donde se verá la apreciación que el trabajador tiene con respecto a los deberes que efectúa diariamente en la empresa en la que trabaja y por último tenemos al factor de la relación con la autoridad esto se refiere a cómo el empleado evalúa su interacción con su jefe inmediato, así como de sus responsabilidades diarias.

## **II. METODOLOGÍA**

El tipo de investigación fue aplicada, esto implicó la realización de trabajos originales con el propósito de adquirir nuevos conocimientos, pero se enfocó principalmente en lograr objetivos prácticos específicos (Concytec, 2018).

Esta investigación se realizó de manera no experimental de tipo transversal descriptivo - correlacional, el primer momento porque no se manipularán las variables y en segundo momento para encontrar la relación entre una u otra.

Chiavenato (1999) señala que el clima organizacional se refiere a la naturaleza o característica del entorno dentro de una organización, tal como lo perciben o experimentan sus miembros, y que ejerce influencia en su conducta. Es considerado positivo cuando ayuda a satisfacer los requerimientos individuales y mejora el bienestar emocional de los miembros, y se considera negativo cuando no logra satisfacer esos requerimientos.

Así mismo, Aguja y Narula (2019) mencionan que el clima organizacional tiene una naturaleza individual y está intrínsecamente relacionado con la forma en que las personas interpretan su entorno. Además, se subraya su relevancia, respaldada por la evidencia de estudios específicos que han explorado este fenómeno en el contexto de la cultura y el clima.

Para las definiciones de manera operacional, la variable se midió según las respuestas obtenidas mediante el cuestionario en donde se dividió en cinco dimensiones que fueron identificados por Palma (2004).

En cuanto a la población se refiere a todas las unidades de estudio, ya sean individuos o elementos, que muestran una característica observada o una respuesta que es relevante para el estudio. Es esencial definir de manera precisa las características relacionadas con el contenido, la ubicación y el período de

tiempo de esta población, lo que se denomina marco muestral. Este enfoque es especialmente crucial en investigaciones que tienen un propósito exploratorio o descriptivo (Supo, 2012).

Conforme a las estadísticas proporcionadas por la Dirección Regional de Educación de Ancash, se constata que dentro del distrito de Caraz, en la provincia de Huaylas, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Daniel Villar”, la población incluye 29 docentes y 9 miembros del personal administrativo, según datos reportados por la DREA – ANCASH en 2022 (Dirección Regional de Educación Ancash, 2022).

<b>MODALIDAD DE CONTRATO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Docentes	29
Personal Administrativo	9
Total	38

Se trata de un enfoque metodológico y estadístico que empleamos cuando, tras llevar a cabo un análisis de viabilidad, determinamos que no podemos obtener acceso a la población que deseamos estudiar (Supo, 2012).

Se tuvo en cuenta dentro de los criterios de inclusión a: docentes que quieren participar voluntariamente, docentes que estén laborando habitualmente y a los docentes que laboran más de un año en el instituto.

También dentro de los criterios de exclusión se tuvo en cuenta a: docentes que no quieren participar en la investigación, docentes que no se encuentran laborando (Licencia, destacados, etc.) y docentes que laboran menos de un año en el instituto.

Dentro de la muestra se tuvo un total de 35 trabajadores.

El muestreo reconocido como el procedimiento para adquirir la muestra, en esta situación específica se trata de un método no probabilístico, tal como se determinó en la selección de la muestra que consiste en un total de 35 trabajadores.

El muestreo no probabilístico las muestras no se seleccionan al azar, lo que a menudo lleva a considerar que no son representativas, estas metodologías se apoyan en presuposiciones comunes referentes a la forma en que las variables se distribuyen en la población en su conjunto (Pimienta, 2000).

La unidad de análisis fue los Trabajadores Del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.

Esta investigación utilizó la encuesta como la técnica de recolección de datos, como un método en el que se formulan preguntas específicas para recopilar información relacionada sobre las variables de estudio.

El primer instrumento que se utilizó fue La Escala del Clima Laboral (CI – SPC) que fue desarrollada por Palma en 2004 y consta de 50 declaraciones que se valoró mediante una escala Likert de 1 a 5 puntos. Esta herramienta se utiliza para analizar tanto la percepción general del entorno laboral como las percepciones específicas de los empleados en lo que respecta a su realización personal, su grado de involucramiento en sus tareas, la calidad de la supervisión, la disponibilidad de datos vinculados a sus responsabilidades laborales colaborativas y las condiciones laborales que facilitan estas labores.

Para el segundo instrumento de recolección de datos se utilizó es la escala de SL-SPC, diseñada también por Palma en 2005, permite realizar un análisis global de la actitud hacia el trabajo, evaluando el grado de satisfacción o insatisfacción del trabajador con sus labores. A través de esta herramienta, se puede medir el nivel general de satisfacción en el trabajo y, además, se desglosa en cuatro factores específicos: la relevancia de las tareas que llevan a cabo, las condiciones dentro de su ambiente laboral, la apreciación de los logros tanto personales como sociales, y los beneficios remunerativos. La escala utiliza la técnica de Likert y consta de 27 ítems, que incluyen declaraciones tanto positivas como negativas. Cada uno de estos ítems se evalúa en una escala en base del uno al cinco, ya sea positivo o negativo, lo que da como resultado un puntaje total que varía de 27 a 135 puntos.

Para poder utilizar el instrumento, se solicitó la autorización de la empresa para llevar a cabo la evaluación de sus empleados para la recopilación de datos. Se contactó a los participantes para coordinar los horarios adecuados para la evaluación. En este contexto, se les pidió a los empleados que firmen un consentimiento informado antes de proceder con la evaluación.

Al usar como técnica la encuesta y al cuestionario como instrumento en la investigación, para el análisis de los datos se utilizó el SPSS (Statistical Package

for the Social Sciences), para poder así adquirir los datos de manera precisa, veraz y consistente.

El SPSS es un programa que facilita la gestión de enormes conjuntos de información y la realización de análisis estadísticos de alta complejidad, son especialmente beneficiosos para aquellas entidades que requieren crear y posteriormente analizar bases de datos con fines prácticos o para satisfacer diversas exigencias de investigación (Cabrera et al., 2010).

Uno de los pilares es el respeto por los participantes, se consignó la aprobación informada, antes de la aplicación de los instrumentos, del mismo modo prima la confidencialidad y el uso específico con fines de investigación y desarrollo académico, se brindó al concluir los resultados para que puedan mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución.

### III. RESULTADOS:

Objetivo general: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.

**Tabla 1**

*Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	de 1,000	,228*
		Sig. (bilateral)	.	,188
		N	35	35
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	de ,228*	1,000
		Sig. (bilateral)	,188	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados en la tabla 1 refieren que no se observa una asociación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción en colaboradores del contexto en estudio. Este hallazgo se fundamenta en el análisis estadístico de Spearman, el cual revela un coeficiente de correlación ( $r=0,228$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que se evidencia una evaluación de la significación bilateral de 0,188, excediendo el umbral establecido para la significancia de coherencia entre las variables. La falta de relación directa entre estas variables indica que el clima organizacional no necesariamente se cohesiona con la insatisfacción de los individuos, por lo tanto, podría estar influenciada por otros factores dentro del entorno laboral.

Objetivo específico 1: Relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023

**Tabla 2**

*Relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral*

			<b>Autorrealización</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Autorrealización</b>	Coeficiente de correlación	de 1,000	,231*
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	35	35
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	de ,231*	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los datos presentados en la tabla 2 indican que no se afirma una conexión positiva entre la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el contexto analizado. Este descubrimiento se apoya en el análisis estadístico de Spearman, que muestra un coeficiente de correlación ( $r=0,231$ ) que no alcanza niveles significativos debido a una significancia bilateral de 0,182, superando el punto de corte para la coherencia entre las variables. La ausencia de una relación directa entre esta dimensión y variable sugiere que la percepción de la autorrealización no necesariamente está vinculada con la insatisfacción de los individuos, lo que implica la posible influencia de otros factores de manera interna.

**Tabla 3***Relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral*

			<b>Involucrami ento</b>	<b>Satisfacció n laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Involucrami ento</b>	Coeficiente correlación	de 1,000	,298*
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	35	35
	<b>Satisfacció n laboral</b>	Coeficiente correlación	de ,298*	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral &lt; 0.05

Los resultados presentados en la tabla 3 señalan que no se puede establecer una relación positiva entre el involucramiento y la satisfacción de los trabajadores del instituto en estudio. Este hallazgo se respalda mediante el análisis estadístico de Spearman, el cual revela un coeficiente de correlación ( $r=0,298$ ), el cual no alcanza niveles significativos, dado que la significancia bilateral es de 0,082, superando el umbral establecido para la asociación entre las variables. La falta de conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción implica que la percepción del involucramiento no necesariamente está asociada con la insatisfacción de los individuos, lo que sugiere la posible influencia de otros factores en el instituto.

Objetivo específico 3: Relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023

**Tabla 4**

*Relación entre la supervisión y la satisfacción laboral*

			<b>Supervisión</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Supervisión</b>	Coeficiente de correlación	de 1,000	,093*
		Sig. (bilateral)	.	,596
		N	35	35
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	de ,093*	1,000
		Sig. (bilateral)	,596	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados exhibidos en la tabla 4 indican que no se puede confirmar una relación positiva entre el grado de supervisión y la satisfacción de los empleados en el instituto bajo análisis. Este descubrimiento se basa en el análisis estadístico de Spearman, el cual arroja un coeficiente de correlación ( $r=0,093$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que la significancia bilateral es de 0,596, superando el punto establecido para la asociación entre las variables. La ausencia de una conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que la percepción de la supervisión no necesariamente está ligada a la insatisfacción de los individuos, lo que apunta a la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

Objetivo específico 4: Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023

**Tabla 5**

*Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral*

			<b>Comunicación</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Comunicación</b>	Coeficiente de correlación	de 1,000	,021*
		Sig. (bilateral)	.	,905
		N	35	35
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	de ,021*	1,000
		Sig. (bilateral)	,905	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados presentados en la tabla 5 revelan que no se puede validar una relación positiva entre el nivel de comunicación y la satisfacción de los empleados en el instituto analizado. Este hallazgo se fundamenta en el análisis estadístico de Spearman, el cual muestra un coeficiente de correlación ( $r=0,021$ ) que no alcanza niveles significativos, dado que la significancia bilateral es de 0,905, excediendo el umbral establecido para la asociación entre las variables. La falta de conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que la comunicación no necesariamente está asociada con la insatisfacción de los individuos, lo que indica la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

Objetivo específico 5: Relación entre las Condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023

**Tabla 6**

*Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral*

			<b>Condicione s laborales</b>	<b>Satisfacció n laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Condicione s laborales</b>	Coeficiente correlación	de 1,000	,114*
		Sig. (bilateral)	.	,513
		N	35	35
	<b>Satisfacció n laboral</b>	Coeficiente correlación	de ,114*	1,000
		Sig. (bilateral)	,513	.
		<b>N</b>	35	35

\*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados expuestos en la tabla 6 indican que no se puede confirmar una relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados en el instituto examinado. Este descubrimiento se apoya en el análisis estadístico de Spearman, el cual presenta un coeficiente de correlación ( $r=0,114$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que la significancia bilateral es de 0,513, superando el punto de corte para la asociación entre las variables. La falta de una conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que la condición laboral no necesariamente está vinculada con la insatisfacción de los individuos, lo que implica la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

#### IV. DISCUSIÓN

Examinar los resultados de una investigación resulta fundamental dado que posibilita la evaluación de la veracidad de las hipótesis a comprobar. Este capítulo incluye revisar la coherencia de los datos, detectar posibles influencias sesgadas o restricciones en la metodología empleada, y considerar otras interpretaciones alternativas para discutir de manera aceptada los hallazgos obtenidos, los cuales fueron comparados con aquellos antecedentes que se evidencia en el marco teórico.

Ante lo descrito, según el objetivo general planteado por la autora, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, los datos presentados indican que no se puede afirmar una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores dentro del contexto estudiado. Este descubrimiento se basa en el análisis estadístico realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arroja un valor ( $r=0,228$ ) que no alcanza niveles de significancia estadística, como se evidencia por un valor de  $p$  bilateral de 0,188, superando el umbral establecido. Ante la inferencia detallada, la falta de una asociación directa entre estas variables sugiere que el clima organizacional no necesariamente se asocia en la insatisfacción de los individuos, lo que indica la posible influencia de otros factores dentro del entorno laboral en este fenómeno.

El hallazgo antes referido no guarda o se contrapone con el estudio de Gavilanes et al. (2021) quienes llevaron a cabo un estudio sobre la conexión entre el ambiente laboral y el bienestar en el trabajo en un centro de salud ubicado en Ecuador, determinado a través de sus resultados la existencia de una conexión entre los diferentes aspectos que conforman el entorno laboral y el bienestar ocupacional en la empresa, ambos aspectos mostrando niveles positivos significativos en las áreas evaluadas, esto se traduce en una actitud más positiva por parte de los empleados hacia sus responsabilidades laborales, en un contexto que valora su contribución a los objetivos de la organización de salud pública.

En esa línea de estudios, también se contrapone el análisis generado por Araujo et al. (2023) quienes indagaron la relación entre el entorno laboral y el nivel de satisfacción de un personal en materia educativa revelando una correlación

estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Esto infiere que impacta positivamente en el logro de los objetivos de la institución y en la mejora de la calidad de los servicios.

En base al objetivo 1, determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, los resultados presentados señalan que no se confirma una asociación positiva entre la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el contexto bajo estudio. Este hallazgo se sustenta en el análisis estadístico de Spearman, el cual revela un coeficiente de correlación ( $r=0,231$ ) que no alcanza niveles significativos debido a una significancia bilateral de 0,182, excediendo el umbral establecido para la coherencia entre las variables. En ese sentido, la falta de una relación directa entre esta dimensión y la variable sugiere que la percepción de la autorrealización no necesariamente está ligada a la insatisfacción de los individuos, lo que implica la posible influencia de otros factores internos.

Frente a los resultados se antepone el estudio de Montoro y Pajuelo (2023) quienes analizaron la conexión entre el ambiente laboral y el nivel de estrés laboral experimentado en un personal del sector educación, encontrando una relación significativa negativa entre el ambiente y el estrés laboral, Además una asociación entre la autorrealización y la insatisfacción propia de los colaboradores ( $r=0.684$ ), lo que sugiere que una mejora en el clima organizacional para minorar o reducir la problemática. Como conclusión, se recomienda la organización de talleres y seminarios para fortalecer las interacciones personales y la colaboración en grupo.

En base al objetivo 2, determinar la relación del involucramiento y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023 los resultados exhibidos indican que no se puede establecer una asociación positiva entre el grado de involucramiento y la satisfacción de los trabajadores en el instituto objeto de estudio. Este descubrimiento se fundamenta en el análisis estadístico realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual muestra un valor ( $r=0,298$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que la significancia bilateral es de 0,082, excediendo el punto de corte establecido para la relación entre las variables, ante ello la ausencia de una conexión directa se sugiere que la percepción del

involucramiento no necesariamente está relacionada con la insatisfacción de los individuos, lo que implica la posible influencia de otros factores en el instituto.

En contraposición, se tuvo el estudio de Montoro y Pajuelo (2023) quienes analizaron la asociación entre el involucramiento laboral y el nivel de estrés evidenciado en poca satisfacción, encontrando una relación significativa ( $\text{Sig}=0.002$ ), lo que sugiere que la dimensión como la variable se asocian de manera significativa. Como conclusión, se recomienda la organización de seminarios para fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

En base al objetivo 3, determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, los hallazgos presentados indican que no se puede validar una correlación positiva entre el nivel de supervisión y la satisfacción de los empleados en el instituto objeto de análisis. Este hallazgo se fundamenta en el análisis estadístico realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual muestra un valor ( $r=0,093$ ) y una significancia bilateral es de 0,596, superando el punto establecido para la relación entre las variables. Se infiere que la falta de una conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que la percepción de la supervisión no necesariamente está asociada a la insatisfacción de los individuos, lo que indica la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

Los resultados obtenidos difieren del estudio de Huamán (2023), quien investigó la relación entre el ambiente laboral y el bienestar del personal de atención de salud en el hospital de Lima, quien concluyó que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el ambiente laboral y el bienestar en este grupo de profesionales, además se su dimensión supervisión con el bienestar del personal respectivamente.

En base al objetivo 4, determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, se pudo corroborar que no se puede confirmar una relación positiva entre la comunicación y la satisfacción de los empleados en el instituto objeto de análisis. Este descubrimiento se apoya en el análisis estadístico de Spearman, que revela un coeficiente de correlación ( $r=0,021$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que la significancia bilateral es de 0,905,

superando el punto establecido para la asociación entre las variables. Se deduce que la falta de una conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que la comunicación no necesariamente está relacionada con la insatisfacción de los individuos, lo que sugiere la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

Estos hallazgos no guardan asociación con el estudio de Hualcas (2021) quien tuvo como propósito analizar la conexión existente entre las condiciones de trabajo y el grado de bienestar en una compañía del sector de hidrocarburos ubicada en Chimbote, teniendo como conclusión de que la conexión entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo es un factor crucial para el progreso y éxito de la empresa, además lo más resaltante que se encuentra es la asociación entre la comunicación y el grado de bienestar siendo calificada como positiva.

Finalmente, en base al objetivo 5, determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023, se pudo corroborar que no se puede validar una relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados en el instituto analizado. Este hallazgo se sustenta en el análisis estadístico de Spearman, el cual muestra un coeficiente de correlación ( $r=0,114$ ) que no alcanza niveles significativos, ya que la significancia bilateral es de 0,513, excediendo el umbral establecido para la asociación entre las variables, ante ello se deduce que la falta de una conexión directa entre esta dimensión y la satisfacción sugiere que las condiciones laborales no necesariamente están asociadas con la insatisfacción de los individuos, lo que implica la posible influencia de otros factores dentro del contexto institucional.

## **V. CONCLUSIONES**

El propósito central de esta investigación fue la búsqueda de una conexión entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023. Se utilizaron cuestionarios específicos para cada variable y se analizaron los datos con el software SPSS.

Los hallazgos no revelaron una conexión significativa entre las variables. Asimismo, no se detectaron correlaciones significativas entre las dimensiones específicas tanto del ambiente organizacional como de la satisfacción laboral de los empleados de dicha institución.

Dentro de los resultados de la segunda variable que es satisfacción laboral se sugieren que otros factores no considerados podrían influir. La variabilidad individual y contextual podría desempeñar un papel crucial en la apreciación del ambiente organizacional y el bienestar laboral, lo que indica que estos resultados podrían no ser aplicables a otros contextos o instituciones.

Aunque no se haya encontrado una relación directa, es crucial que la administración considere estrategias para mejorar el ambiente organizacional y promover un entorno laboral saludable, como optimizar la comunicación dentro de la institución y reconocer la productividad del personal.

El estudio presenta limitaciones, como el número de la población estudiada y el contexto específico del instituto, lo que sugiere la necesidad de realizar investigaciones futuras en diferentes contextos y con metodologías variadas.

Aunque no se haya encontrado una relación significativa, este estudio subraya la importancia de continuar investigando para desarrollar estrategias efectivas que promuevan el bienestar laboral en las instituciones educativas y otros entornos laborales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para optimizar el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar de Caraz, es fundamental fomentar la autorrealización de los empleados mediante programas de desarrollo profesional y personal que ofrezcan oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo. Además, establecer sistemas de reconocimiento y recompensas por logros y desempeño destacados incentivará la motivación y el compromiso. Es crucial incentivar a los trabajadores para que se involucren en la toma de decisiones y en la planificación de actividades institucionales, creando espacios donde puedan expresar sus ideas, sugerencias y preocupaciones, lo que fomentará un sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Es esencial capacitar a los líderes mediante programas de formación en liderazgo y gestión, enfocados en habilidades de comunicación, manejo de conflictos y motivación de equipos. Establecer evaluaciones periódicas del desempeño de los líderes y proporcionar retroalimentación constructiva ayudará a mejorar sus habilidades de supervisión. Además, implementar un sistema de retroalimentación regular permitirá a los empleados evaluar y comentar sobre la supervisión recibida, facilitando así mejoras continuas en el liderazgo.

La transparencia y fluidez en la comunicación son claves para un buen clima organizacional. Se deben establecer canales de comunicación claros y accesibles para todos los empleados, asegurando que la información relevante llegue de manera oportuna y precisa. Promover un ambiente en donde cada trabajador se sienta libre y cómodo de compartir su opinión sin temor a represalias, llegando así a una cultura de comunicación abierta, esto es igualmente importante. Utilizar herramientas tecnológicas modernas que faciliten la comunicación interna, como plataformas de colaboración y aplicaciones de mensajería instantánea, también será beneficioso.

Es crucial mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, asegurando un entorno limpio, seguro y cómodo. Para que los trabajadores realicen cada actividad asignada de manera eficiente se debe proporcionar los recursos necesarios para que los empleados puedan realizar sus tareas de manera eficiente, como equipos actualizados y suficientes materiales de trabajo, también contribuirá a un mejor clima laboral. Además, implementar políticas de

trabajo flexible, como horarios ajustables o la posibilidad de trabajo remoto, cuando sea posible, fomentará el bienestar de los empleados. Promover actividades que apoyen el bienestar tanto físico como también mental de los trabajadores, como incorporar campañas de salud y actividades innovadoras, también es recomendable.

Desarrollar e implementar programas de bienestar integral que incluyan aspectos físicos, emocionales y sociales, apoyando a los empleados en su bienestar general, es esencial. Realizar encuestas periódicas sobre la satisfacción y bienestar laboral ayudará a identificar áreas de mejora continua. Brindar asistencia psicológica y asesoramiento para que los trabajadores puedan sobrellevar el gran problema que es el estrés y otros también que se relacionan con el trabajo ya que contribuirá a un mejor clima organizacional.

Es de suma importancia realizar evaluaciones periódicas de las normas administrativas y su impacto en la satisfacción laboral, ajustando las políticas según sea necesario para poder optimizar el clima organizacional. Involucrar a los empleados en la revisión de políticas permitirá obtener su opinión y sugerencias sobre posibles mejoras, lo que contribuirá a un ambiente de trabajo más productivo y armonioso.

Implementando estas recomendaciones, se espera que dicho instituto pueda mejorar significativamente el clima organizacional y, en consecuencia, aumentar la satisfacción laboral de sus empleados. Esto contribuirá a crear un ambiente de trabajo más productivo y armonioso, beneficiando tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

## REFERENCIAS

- Ahuja, J. y Narula V. (2019). *A Demographic study on Organizational Climate: Indian vs. Multinational IT companies*. Pacific Business Review International, 6(56).  
<http://www.pbr.co.in/2016/feb8.aspx>
- Aliaga, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75358/Aliaga\\_CHM-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75358/Aliaga_CHM-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y)
- Araujo, I., Navarrete, M., Galarraga, N., Carmona, C., y Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434)
- Azaña, H. y Mozo, A. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73093/Aza%  
c3%b1a\\_MHE-Mozo-CAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73093/Aza%c3%b1a_MHE-Mozo-CAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cabrera, A., Castañeda, M., Navarro, Y. y Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando el SPSS*. EdiPUCRS.  
[https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346\\_Procesamiento\\_de\\_datos\\_y\\_analisis\\_estadisticos\\_utilizando\\_SPSS\\_Un\\_libro\\_practico\\_para\\_investigadores\\_y\\_administradores\\_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS-Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf)
- Carrión, B., Ponce, R., y Moreno, T. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193-207.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>

- Castro, J., Herrera, M. y Parrales, J. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. *Polo del conocimiento*, 8(2), 1038-1055.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5231/12778>
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Lineamientos técnicos para la ejecución de proyectos de CTI con recursos del canon en universidades*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1425845/Lineamientos-tcnicos-para-la-ejecucin-de-proyectos-de-CTI-con-recursos-del-canon-en-universidades-2018.pdf.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.  
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Dirección Regional de Educación Ancash (2022). *Estadística Educativa 2022*.  
<https://mant.dreancash.gob.pe>
- Fernández, M. y Mejía, E. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83875/Fern%20c3%a1ndez\\_RMM-Mej%20c3%ada\\_IEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83875/Fern%20c3%a1ndez_RMM-Mej%20c3%ada_IEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gavilanes, M., Álvarez, J., Toasa, C., Jaramillo, A. y Lema, B. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista ecuatoriana de ciencia, tecnología e innovación en salud pública*, 5(2), 1–14.  
<https://doi.org/10.31790/inspilip.v5i2.221>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista ciencia y tecnología*, 17(4).  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Huamán, L. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en un hospital de Lima 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117271/Huaman\\_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117271/Huaman_CLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Encuesta nacional del mercado laboral*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha\\_Tecnica2021.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf)
- Irigoin, L. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96085/Irigoin\\_SL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96085/Irigoin_SL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Macias, Enrique & Muñoz de Bustillo, Rafael. (2014). *Job Satisfaction*.  
[https://www.researchgate.net/publication/280554638\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/280554638_Job_Satisfaction)
- Madhukar, Dr Vikas & Sharma, Sulabh. (2017). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective. International Journal of Management and Business*.  
[https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)
- Manso, J. (2002). The legacy of Frederick Irving Herzberg. *Redalyc*, 79(86).  
<https://www.redalyc.org/pdf/21/21519808.pdf>
- Medina, N., y Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 19(1), 55–68.  
<https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Montoro, M. y Pajuelo, D. (2023). *Clima organizacional y el estrés laboral en la unidad de gestión educativa local Huaylas, Ancash- 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110296/Montoro\\_AMC-Pajuelo\\_RDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110296/Montoro_AMC-Pajuelo_RDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2020). *Salud de los trabajadores*.  
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1).

- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC*. Editora y Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L.
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura* , 13, 263-276.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>
- Rosa, A. (2022). Clima organizacional: definición conceptual. *Ocronos*, 5(4).  
<https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de la investigación científica*.  
[https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf#](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf#)
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. Editorial Manual Moderno.
- Zambrano, Y. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas, Bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia].  
[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion del clima organizacional y satisfaccion laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remocion](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion%20del%20clima%20organizacional%20y%20satisfaccion%20laboral%20de%20los%20funcionarios%20de%20libre%20nombramiento%20y%20remocion)

**ANEXOS:**

**ANEXOS 1: Operacionalización de variables**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DANIEL VILLAR, CARAZ 2023”**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
Clima organizacional	Chiavenato (1999) señala que el clima organizacional se refiere a la naturaleza o característica del entorno dentro de una organización, tal como lo perciben o experimentan sus miembros, y que ejerce influencia en su conducta. Es considerado positivo cuando ayuda a satisfacer los requerimientos individuales y mejora el bienestar emocional de los miembros, y se considera negativo cuando no logra	Esta variable se medirá según las respuestas obtenidas mediante el cuestionario en donde se dividió en cinco dimensiones que fueron identificados por Palma (2004).	Autorrealización	Crecimiento en aspectos personales y profesionales, así como la chance de avanzar y prosperar en el entorno empresarial.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
			Involucramiento laboral	Los principios fundamentales de la organización y la dedicación de sus miembros para garantizar el logro y progreso de la entidad.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18,19,20
			Supervisión	Evaluación de la utilidad y relevancia de los supervisores en el contexto laboral, considerando su función de apoyo y guía en las tareas que los empleados realizan en su rutina diaria.	21, 22, 23, 24,25, 26, 27, 28, 29, 30
			Comunicación	La percepción de cuán eficiente, rápida, comprensible y precisa es la información relacionada tanto con la operación interna de la empresa como con el servicio al cliente y usuarios.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

	satisfacer esos requerimientos.		Condiciones laborales	Apreciación de que la organización suministra los recursos materiales, financieros y emocionales requeridos para llevar a cabo las responsabilidades asignadas.	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50
Satisfacción Laboral	Palma (2005) indica que la satisfacción laboral se refiere a la actitud que las personas mantienen en relación con sus empleos, que se forma a partir de sus creencias y emociones, influidas por su experiencia en el ámbito laboral.	Esta variable se medirá según las respuestas obtenidas mediante el cuestionario en donde se dividió en siete dimensiones que fueron identificados por Palma (2005).	Condiciones físicas	Entorno físico en el cual los empleados desempeñan sus tareas laborales.	1, 2, 3, 4, 5
			Beneficios laborales o remunerativos	Tasa de participación de los empleados respecto a los programas de beneficios que la empresa brinda.	6, 7, 8, 9
			Políticas administrativas	Tiempo de procesamiento, cumplimiento normativos, medición de uso de los recursos.	10, 11, 12, 13, 14
			Relaciones sociales	Nivel de confianza del personal en su entorno social, conexiones, coordinación y cooperación.	15, 16, 17, 18
			Desarrollo personal	Nivel educativo, crecimiento profesional y nivel de autoconocimiento.	19, 20, 21, 22, 23, 24
			Desempeño de tareas	Tiempo necesario para completar una tarea, calidad de la ejecución del proyecto y cantidad de trabajo realizado en un determinado tiempo.	25, 26, 27, 28, 29, 30
			Relación con la autoridad	Nivel de confianza que tienen los subordinados en las decisiones y la dirección de las figuras de autoridad, comunicación abierta y efectiva.	31, 32, 33, 34, 35, 36

## ANEXOS 2: Matriz de consistencia

### “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DANIEL VILLAR, CARAZ 2023”

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿Qué relación existe entre el autorrealización y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?	Identificar la relación que existe entre el autorrealización y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.	Existe una relación entre el autorrealización y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?	Identificar la relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.	Existe una relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.
¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?	Identificar la relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.	Existe una relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.

<p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?</p>	<p>Identificar la relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.</p>	<p>Existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.</p>
<p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023?</p>	<p>Identificar la relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023.</p>	<p>Existe una relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023</p>

## ANEXOS 3: Instrumento de recolección de datos

### ESCALA DE CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

**Apellidos y nombres:**

**Fecha:**

**Edad:**

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Lea detenidamente y evalúe según corresponda:

Ninguno o nunca: 1

Poco: 2

Regular o algo: 3

Mucho: 4

Todo o siempre: 5

#### Cuestionario

N°	PREGUNTAS	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
3	Se participa en definir los objetivos las acciones para lograrlo.	
4	Se valora los altos niveles de desempeño	
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.	
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización	
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	

24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
30	Existe un trato justo en la institución.	
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
38	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
46	Existe buena administración de los recursos.	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo

**Apellidos y nombres:**

**Fecha:**

**Edad:**

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Lea detenidamente y evalúe según corresponda:

Ninguno o nunca: 1

Poco: 2

Regular o algo: 3

Mucho: 4

Todo o siempre: 5

### Cuestionario

N°	PREGUNTAS	
1	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	
2	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	
3	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	
7	Me siento mal con lo que hago.	
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	
12	Me disgusta mi horario.	
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	
16	Me agradan trabajar con mis compañeros.	
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	

27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	
28	Mi trabajo me aburre.	
29	Me gusta el trabajo que realizo	
30	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	
31	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	
32	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	
34	No me siento a gusto con mi(s)	
35	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	

## Anexo 4: Validación del instrumento por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del clima organizacional y satisfacción laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vittery Gonzales Maria Luzvenita
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodóloga
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Escala de Clima Organizacional (CL – SPC)</b>
<b>Autor:</b>	Palma Carrillo, Sonia
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por 2 variables: <ul style="list-style-type: none"><li>• La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li><li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul>

Nombre de la Prueba:	<b>Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)</b>
Autor:	Palma Carrillo, Sonia
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar
Significación:	<p>Está compuesta por 2 variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**4. Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Autorrealización	La autorrealización se relaciona con la motivación y la satisfacción de los empleados en el trabajo, así como con su desarrollo personal. Es una necesidad de estima que impulsa a las personas a buscar un crecimiento constante y el reconocimiento (Certo, 2021).
	Involucramiento laboral	Fase en la que un trabajador se identifica mental o psicológicamente con una tarea o labor particular. Esto depende tanto de la necesidad intrínseca del trabajador como de cómo percibe que su trabajo satisface sus propias necesidades (Kanungo, 1982).
	Supervisión	Un enfoque de desarrollo profesional aplicado en campos relacionados con asistencia y apoyo, particularmente en aquellos en los que las interacciones entre personas son de vital importancia. Su propósito principal es impulsar el progreso y la formación de profesionales altamente capacitados y completamente inmersos en sus campos laborales respectivos (Lobato, 2007).
	Comunicación	Implica la construcción de relaciones laborales que se basan en la sinceridad, la escucha activa y el flujo de información. Para lograrlo, la comunicación corporativa debe ser activa, estratégica y específica, funcionando como una herramienta que guía y coordina de manera colaborativa, y se apoya en un continuo intercambio de retroalimentación (Álvarez et al., 2005).
	Condiciones laborales	Las condiciones de trabajo se refieren al entorno y factores que incluyen aspectos que influyen en las relaciones laborales. Estos factores afectan tanto la calidad del trabajo como el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación de los empleados (Luna et al., 2013).
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Se refieren a las condiciones ambientales en las que se lleva a cabo el trabajo, como la luz, el ruido, la disposición de los espacios, la ubicación de las personas y las herramientas utilizadas (Rubio, S/f).
	Beneficios laborales remunerativos	Las relaciones en el ámbito laboral, considerando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Los resultados se plasman en sociogramas que revelan información sobre la cantidad de relaciones, amistades, interacciones entre colegas y la cohesión entre

		subgrupos. Además, destaca la importancia de factores como la madurez, el respeto, la comunicación, la colaboración y la confianza en la calidad de las relaciones laborales, que a su vez influyen en la percepción de la empresa por parte de los clientes (Rubio, S/f).
	Políticas administrativas	Se refiere al conjunto de decisiones y directrices formuladas por una organización para gestionar eficientemente a su personal. Esto incluye aspectos como la contratación, la capacitación, la compensación, las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de los empleados. La política administrativa busca establecer prácticas justas y efectivas que permitan atraer, retener y motivar a los empleados, y contribuir así al logro de los objetivos organizacionales (Dessler, 2019).
	Relaciones sociales	Las relaciones sociales están influenciadas por factores culturales y religiosos, y que las creencias y valores compartidos en una sociedad determinada pueden tener un impacto significativo en las interacciones sociales y económicas (Weber, 1904).
	Desarrollo personal	Las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en orden jerárquico, desde necesidades básicas como alimentación y seguridad, hasta necesidades de autorrealización como el crecimiento personal y la búsqueda de significado. (Maslow, 1954)
	Desempeño de tareas	Los individuos adquieren, organizan y aplican el conocimiento para realizar tareas de manera efectiva. El análisis cognitivo de las tareas puede proporcionar información valiosa para el diseño de instrucciones y la mejora del desempeño (Newstrom, 2018)
	Relación con la autoridad	Este término se refiere a cómo las personas se relacionan con las estructuras de poder y las figuras de autoridad en una sociedad. (Weber, 1919)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del clima organizacional**” elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Medición del Clima Organizacional**

- Primera dimensión: **Autorealización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la autorrealización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento en aspectos personales profesionales, así como la chance de avanzar y prosperar en el entorno empresarial	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Involucramiento laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el involucramiento laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los principios fundamentales de la organización y la dedicación de sus miembros para garantizar el logro y progreso de la entidad.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Supervisión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la supervisión.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de la utilidad y relevancia de los supervisores en el contexto laboral, considerando su función de apoyo y guía en las tareas que los empleados realizan en su rutina diaria.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>La percepción de cuán eficiente, rápida, comprensible y precisa es la información relacionada tanto con la operación interna de la empresa como con el servicio al cliente y usuarios.</p>	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
	Es posible la Interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quitar dimensión: **Condiciones laborales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apreciación de que la organización suministra los recursos materiales, financieros y emocionales para llevar a cabo las responsabilidades asignadas.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Medición de la Satisfacción Laboral**

- Primera dimensión: **Condiciones Físicas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico en el cual los empleados desempeñan sus tareas laborales.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	4	4	4	
	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios laborales o remunerativos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentran los beneficios laborales o remunerativos.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tasa de participación de los empleados respecto a los programas de beneficios que la empresa brinda.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
	Me siento mal con lo que hago.	4	4	4	
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de procesamiento, cumplimiento normativo, medición de uso de los recursos.	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	4	4	2	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	2	4	
	Me disgusta mi horario.	2	2	4	
	El horario de trabajo me resulta incómodo.	2	2	4	
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	2	2	4	

- Cuarta dimensión: **Relaciones sociales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones sociales.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de confianza del personal en su entorno social, conexiones, coordinación y cooperación.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
	Me agradan trabajar con mis compañeros.	4	4	4	
	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	4	4	4	
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Desarrollo personal**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo personal.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel educativo, crecimiento profesional y nivel de autoconocimiento.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	
	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Desempeño de tareas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desempeño de tareas.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo necesario para completar una tarea, calidad de la ejecución del proyecto y cantidad de trabajo realizado en un determinado tiempo.	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Relación con la autoridad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la relación con la autoridad.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de confianza que tienen los subordinados en las decisiones y la dirección de las figuras de autoridad, comunicación abierta y efectiva.	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	4	4	4	
	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	
	No me siento a gusto con mi(s)	4	4	4	
	Mi(s) jefe(s) valorar(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI: 44 658 995

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del clima organizacional y satisfacción laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vega Lopez Camilin Maikel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodólogo
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local de Corongo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	<b>Escala de Clima Organizacional (CL – SPC)</b>
Autor:	Palma Carrillo, Sonia
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar.
Significación:	Está compuesta por 2 variables: <ul style="list-style-type: none"><li>• La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li><li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul>

Nombre de la Prueba:	<b>Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)</b>
Autor:	Palma Carrillo, Sonia
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar
Significación:	<p>Está compuesta por 2 variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del clima organizacional**” elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel 

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Autorrealización	La autorrealización se relaciona con la motivación y la satisfacción de los empleados en el trabajo, así como con su desarrollo personal. Es una necesidad de estima que impulsa a las personas a buscar un crecimiento constante y el reconocimiento (Certo, 2021).
	Involucramiento laboral	Fase en la que un trabajador se identifica mental o psicológicamente con una tarea o labor particular. Esto depende tanto de la necesidad intrínseca del trabajador como de cómo percibe que su trabajo satisface sus propias necesidades (Kanungo, 1982).
	Supervisión	Un enfoque de desarrollo profesional aplicado en campos relacionados con asistencia y apoyo, particularmente en aquellos en los que las interacciones entre personas son de vital importancia. Su propósito principal es impulsar el progreso y la formación de profesionales altamente capacitados y completamente inmersos en sus campos laborales respectivos (Lobato, 2007).
	Comunicación	Implica la construcción de relaciones laborales que se basan en la sinceridad, la escucha activa y el flujo de información. Para lograrlo, la comunicación corporativa debe ser activa, estratégica y específica, funcionando como una herramienta que guía y coordina de manera colaborativa, y se apoya en un continuo intercambio de retroalimentación (Álvarez et al., 2005).
	Condiciones laborales	Las condiciones de trabajo se refieren al entorno y factores que incluyen aspectos que influyen en las relaciones laborales. Estos factores afectan tanto la calidad del trabajo como el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación de los empleados (Luna et al., 2013).
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Se refieren a las condiciones ambientales en las que se lleva a cabo el trabajo, como la luz, el ruido, la disposición de los espacios, la ubicación de las personas y las herramientas utilizadas (Rubio, S/f).
	Beneficios laborales remunerativos	Las relaciones en el ámbito laboral, considerando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Los resultados se plasman en sociogramas que revelan información sobre la cantidad de relaciones, amistades, interacciones entre colegas y la cohesión entre

		subgrupos. Además, destaca la importancia de factores como la madurez, el respeto, la comunicación, la colaboración y la confianza en la calidad de las relaciones laborales, que a su vez influyen en la percepción de la empresa por parte de los clientes (Rubio, S/f).
	Políticas administrativas	Se refiere al conjunto de decisiones y directrices formuladas por una organización para gestionar eficientemente a su personal. Esto incluye aspectos como la contratación, la capacitación, la compensación, las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de los empleados. La política administrativa busca establecer prácticas justas y efectivas que permitan atraer, retener y motivar a los empleados, y contribuir así al logro de los objetivos organizacionales (Dessler, 2019).
	Relaciones sociales	Las relaciones sociales están influenciadas por factores culturales y religiosos, y que las creencias y valores compartidos en una sociedad determinada pueden tener un impacto significativo en las interacciones sociales y económicas (Weber, 1904).
	Desarrollo personal	Las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en orden jerárquico, desde necesidades básicas como alimentación y seguridad, hasta necesidades de autorrealización como el crecimiento personal y la búsqueda de significado. (Maslow, 1954)
	Desempeño de tareas	Los individuos adquieren, organizan y aplican el conocimiento para realizar tareas de manera efectiva. El análisis cognitivo de las tareas puede proporcionar información valiosa para el diseño de instrucciones y la mejora del desempeño (Newstrom, 2018)
	Relación con la autoridad	Este término se refiere a cómo las personas se relacionan con las estructuras de poder y las figuras de autoridad en una sociedad. (Weber, 1919)

**Dimensiones del instrumento: Medición del Clima Organizacional**

- Primera dimensión: **Autorrealización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la autorrealización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento en aspectos personales y profesionales, así como la chance de avanzar y prosperar en el entorno empresarial	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	2	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Involucramiento laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el involucramiento laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los principios fundamentales de la organización y la dedicación de sus miembros para garantizar el logro y progreso de la entidad.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Supervisión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la supervisión.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de la utilidad y relevancia de los supervisores en el contexto laboral, considerando su función de apoyo y guía en las tareas que los empleados realizan en su rutina diaria.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4		
Existe un trato justo en la institución.	4	4	4		

- Cuarta dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La percepción de cuán eficiente, rápida, comprensible y precisa es la información relacionada tanto con la operación interna de la empresa como con el servicio al cliente y usuarios.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
	Es posible la Interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- **Quitian dimensión: Condiciones laborales**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apreciación de que la organización suministra los recursos materiales, financieros y emocionales para llevar a cabo las responsabilidades asignadas.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Medición de la Satisfacción Laboral**

- Primera dimensión: **Condiciones Físicas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas.**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico en el cual los empleados desempeñan sus tareas laborales.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	4	4	4	
	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado o como persona.	4	4	4	
	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios laborales o remunerativos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra los beneficios laborales o remunerativos.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tasa de participación de los empleados respecto a los programas de beneficios que la empresa brinda.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
	Me siento mal con lo que hago.	4	4	4	
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de procesamiento, cumplimiento normativo, medición de uso de los recursos.	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	4	4	4	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Medición del clima organizacional y satisfacción laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ruiz Portilla Rafael Raymundo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodóloga
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	<b>Escala de Clima Organizacional (CL – SPC)</b>
Autor:	Palma Carrillo, Sonia
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar.
Significación:	Está compuesta por 2 variables: <ul style="list-style-type: none"><li>La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>
--	---

Nombre de la Prueba:	<b>Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)</b>
Autor:	Palma Carrillo, Sonia
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar
Significación:	<p>Está compuesta por 2 variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera variable contiene 05 dimensiones, 05 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>• La segunda variable contiene 07 dimensiones, 07 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimension es)	Definición
Clima organizacional	Autorrealización	La autorrealización se relaciona con la motivación y la satisfacción de los empleados en el trabajo, así como con su desarrollo personal. Es una necesidad de estima que impulsa a las personas a buscar un crecimiento constante y el reconocimiento (Certo, 2021).
	Involucramiento laboral	Fase en la que un trabajador se identifica mental o psicológicamente con una tarea o labor particular. Esto depende tanto de la necesidad intrínseca del trabajador como de cómo percibe que su trabajo satisface sus propias necesidades (Kanungo, 1982).
	Supervisión	Un enfoque de desarrollo profesional aplicado en campos relacionados con asistencia y apoyo, particularmente en aquellos en los que las interacciones entre personas son de vital importancia. Su propósito principal es impulsar el progreso y la formación de profesionales altamente capacitados y completamente inmersos en sus campos laborales respectivos (Lobato, 2007).
	Comunicación	Implica la construcción de relaciones laborales que se basan en la sinceridad, la escucha activa y el flujo de información. Para lograrlo, la comunicación corporativa debe ser activa, estratégica y específica, funcionando como una herramienta que guía y coordina de manera colaborativa, y se apoya en un continuo intercambio de retroalimentación (Álvarez et al., 2005).
	Condiciones laborales	Las condiciones de trabajo se refieren al entorno y factores que incluyen aspectos que influyen en las relaciones laborales. Estos factores afectan tanto la calidad del trabajo como el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación de los empleados (Luna et al., 2013).
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Se refieren a las condiciones ambientales en las que se lleva a cabo el trabajo, como la luz, el ruido, la disposición de los espacios, la ubicación de las personas y las herramientas utilizadas (Rubio, S/f).

	Beneficios laborales remunerativos o	Las relaciones en el ámbito laboral, considerando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Los resultados se plasman en sociogramas que revelan información sobre la cantidad de relaciones, amistades, interacciones entre colegas y la cohesión entre subgrupos. Además, destaca la importancia de factores como la madurez, el respeto, la comunicación, la colaboración y la confianza en la calidad de las relaciones laborales, que a su vez influyen en la percepción de la empresa por parte de los clientes (Rubio, S/f).
	Políticas administrativas	Se refiere al conjunto de decisiones y directrices formuladas por una organización para gestionar eficientemente a su personal. Esto incluye aspectos como la contratación, la capacitación, la compensación, las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de los empleados. La política administrativa busca establecer prácticas justas y efectivas que permitan atraer, retener y motivar a los empleados, y contribuir así al logro de los objetivos organizacionales (Dessler, 2019).
	Relaciones sociales	Las relaciones sociales están influenciadas por factores culturales y religiosos, y que las creencias y valores compartidos en una sociedad determinada pueden tener un impacto significativo en las interacciones sociales y económicas (Weber, 1904).
	Desarrollo personal	Las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en orden jerárquico, desde necesidades básicas como alimentación y seguridad, hasta necesidades de autorrealización como el crecimiento personal y la búsqueda de significado. (Maslow, 1954)
	Desempeño de tareas	Los individuos adquieren, organizan y aplican el conocimiento para realizar tareas de manera efectiva. El análisis cognitivo de las tareas puede proporcionar información valiosa para el diseño de instrucciones y la mejora del desempeño (Newstrom, 2018)
	Relación con la autoridad	Este término se refiere a cómo las personas se relacionan con las estructuras de poder y las figuras de autoridad en una sociedad. (Weber, 1919)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición del clima organizacional**” elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Medición del Clima Organizacional**

- Primera dimensión: **Autorrealización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la autorrealización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento en aspectos personales y profesionales, así como la chance de avanzar y prosperar en el entorno empresarial	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	3	3	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	3	3	
	Se participa en definir los objetivos las acciones para lograrlo.	4	3	3	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4		

- Segunda dimensión: **Involucramiento laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el involucramiento laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los principios fundamentales de la organización y la dedicación de sus miembros para garantizar el logro y progreso de la entidad.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización	4	4	4	
	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	3	3	3	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3	3	3	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Supervisión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la supervisión.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Evaluación de la utilidad y relevancia de los supervisores en el contexto laboral, considerando su función de apoyo y guía en las tareas que los empleados realizan en su rutina diaria.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La percepción de cuán eficiente, rápida, comprensible y precisa es la información relacionada tanto con la operación interna de la empresa como con el servicio al cliente y	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	

usuarios.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quitar dimensión: **Condiciones laborales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la comunicación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apreciación de que la organización suministra los recursos materiales, financieros y emocionales requeridos para llevar a cabo las responsabilidades asignadas.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	

	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Medición de la Satisfacción Laboral**

- Primera dimensión: **Condiciones Físicas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico en el cual los empleados desempeñan sus tareas laborales.	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores.	4	4	4	
	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios laborales o remunerativos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra los beneficios laborales o remunerativos.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tasa de participación de los empleados respecto a los programas de beneficios que la empresa brinda.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
	Me siento mal con lo que hago.	4	4	4	
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Políticas administrativas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de procesamiento, cumplimiento normativos, medición de uso de los recursos.	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	4	4	4	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Relaciones sociales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones sociales.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de confianza del personal en su entorno social, conexiones, coordinación y cooperación.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
	Me agradan trabajar con mis compañeros.	4	4	4	
	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	4	4	4	
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Desarrollo personal**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo personal.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel educativo, crecimiento profesional y nivel de autoconocimiento.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	
	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Desempeño de tareas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el desempeño de tareas.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo necesario para completar una tarea, calidad de la ejecución del proyecto y cantidad de trabajo realizado en un determinado tiempo.	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	Mi trabajo me aburre.	4	4	4	
	Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Relación con la autoridad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la relación con la autoridad.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de confianza que tienen los subordinados en las decisiones y la dirección de las figuras de autoridad, comunicación abierta y efectiva.	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	4	4	4	
	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	
	No me siento a gusto con mi(s)	4	4	4	
	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 18067904

## Anexo 5: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach del cuestionario clima organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	50

Alfa de Cronbach del cuestionario satisfacción laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	36

## Anexo 6: Consentimiento informado



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"DANIEL VILLAR"  
CREADO POR RM N° 752-84-ED  
REVALIDADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
R.D. N° 061-2006-ED

Caraz, 26 de octubre de 2023

**CARTA N° 027 - 2023 - IESTP"DV"-D**

SEÑORA:

DIANA ALEXANDRA DE LA CRUZ DIAZ

**CIUDAD.** -

Asunto : Autoriza realizar trabajo de investigación

Ref. : Exp. N° 2606

Por la presente, me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que, mi despacho autoriza realizar su proyecto de investigación y su tesis titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores", en nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO "DANIEL VILLAR"  
Dr. Luis A. Torres Alegre  
DIRECTOR GENERAL

c.c. Archivo.  
LATA/mcm.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DANIEL VILLAR, CARAZ 2023

Investigador (a) (es): Diana Alexandra De La Cruz Diaz

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023", cuyo objetivo es examinar la relación entre el entorno de la organización y el grado de satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar de Caraz. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la relación entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores, influye dentro del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar de Caraz en el año 2023.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[De La Cruz Diaz Diana Alexandra]** email [dladi7@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dladi7@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor **Dr. Suarez Sánchez, Juan de Dios**

email: [jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: *Luis Augusto Torres Alegre*

Fecha y hora: *26-10-2023 / 10:30 a.m.*

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 8: Solicitud para desarrollar la investigación en la entidad

Caraz, 10 de Mayo de 2024

Señor (a):  
**TORRES ALEGRE LUIS**  
**DIRECTOR**  
**NOMBRE DE LA EMPRESA**  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**Diana Alexandra De La Cruz Diaz**  
**DNI 70353511**

## Anexo 9: Autorización de la entidad para desarrollar la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20206182211
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Dr. Luis Augusto Torres Alegre	DNI: 32384844

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Diana Alexandra De La Cruz Diaz	DNI: 70353511

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Caraz, 26 de octubre



Firma y sello: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero si será necesario describir sus características.

## Anexo 10:

### *Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

---

	Shapiro-Wilk		
	<b>estadístico</b>	<b>gl.</b>	<b>sig.</b>
Clima organizacional	,919	35	,013
autorrealización	,945	35	,081
Involucramiento laboral	,956	35	,168
Supervisión	,954	35	,145
Comunicación	,916	35	,011
Condiciones laborales	,947	35	,092
Satisfacción laboral	,947	35	,095

---

H1: Existe una distribución normal de los datos. ( $>0.05$ ) H0: No existe una distribución normal de los datos. ( $<0.05$ )

## Anexo 11: Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023

Autor(es): Diana Alexandra De La Cruz Diaz

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Caraz, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_PREGRADO\_PI\_HUA\_B1\_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: [jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe)

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 12: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en investigación de la EP Administración

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Daniel Villar, Caraz 2023", presentado por el autor Diana Alexandra De La Cruz Díaz, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	