

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES



**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
DE HUANTA, 2019.**

PRESENTADO POR:  
Bach. FIDENCIO ORÉ CABRERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

ASESORA  
Mg. GUANILO PAREJA, Carla Giuliana  
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6578-9685>  
DNI: 47133978

LIMA, PERÚ  
2021

**DEDICATORIA**

A mamá Mónica por sus años de  
lucha.

### **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a todos los que han contribuido directa e indirectamente en la cristalización de este trabajo.

## PRESENTACIÓN

El presente estudio denominado “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019*”, surge a raíz de la necesidad de determinar la relación existente entre el clima que se desarrolla en dicha institución y la satisfacción laboral que se presenta, ello dado la existencia de continuos conflictos e inadecuadas relaciones interpersonales entre trabajadores; asimismo, también la actitud poco satisfecha de los trabajadores para con sus funciones, compañeros y entorno.

En ese sentido, se estableció como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

Para una mejor comprensión se estructuró la tesis de la siguiente manera:

El primer apartado, denominado “Introducción” muestra la realidad problemática del estudio; el planteamiento del problema, tanto general y específicos; las hipótesis de la investigación; los objetivos; las variables, dimensiones e indicadores; la justificación del estudio; los trabajos previos o antecedentes; las teorías relacionadas al tema y la definición de los términos básicos.

En el segundo apartado, titulado como “Método”, se encuentra todo lo correspondiente a la metodología empleada en el estudio, como lo es el tipo y diseño de investigación; la población y muestra; las técnicas para la recolección de los datos; la validez y confiabilidad de los instrumentos y los aspectos éticos.

El tercer apartado, denominado “Resultados”, evidencia en análisis descriptivo e inferencial realizado con la finalidad de dar respuesta a los objetivos propuestos.

El cuarto, quinto y sexto apartado corresponde a la discusión, conclusiones y recomendaciones a las que se llegó con el desarrollo del estudio.

Las páginas finales corresponden a las referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>1.1. Realidad problemática .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Planteamiento del problema.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3. Hipótesis de la investigación.....</b>	<b>17</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5. Variables, dimensiones e indicadores .....</b>	<b>19</b>
<b>1.6. Justificación del estudio .....</b>	<b>21</b>
<b>1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....</b>	<b>21</b>
<b>1.8. Marco teórico.....</b>	<b>25</b>
<b>1.9. Definición de términos básicos .....</b>	<b>35</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>39</b>
<b>2.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>39</b>

2.2. Población y muestra .....	41
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	42
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos .....	44
2.5. Procesamiento y análisis de los datos .....	45
2.6. Aspectos éticos .....	46
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1. Resultados descriptivos.....	47
3.2. Prueba de normalidad .....	62
3.3. Contrastación de hipótesis.....	63
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>71</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>79</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	84
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	85
Anexo 2. Instrumentos de recolección .....	87
Anexo 3. Base de datos .....	91
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	94
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	99

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Variable Clima organizacional.....	19
Tabla 2. Variable Satisfacción laboral .....	20
Tabla 3. Factores del clima organizacional.....	43
Tabla 4. Categorías del clima organizacional .....	43
Tabla 5. Factores de la satisfacción laboral .....	44
Tabla 6. Categorías de la satisfacción laboral .....	44
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento 1 .....	45
Tabla 8. Confiabilidad del instrumento 2.....	45
Tabla 9. Clima organizacional .....	47
Tabla 10. Realización personal .....	48
Tabla 11. Involucramiento laboral .....	49
Tabla 12. Supervisión.....	50
Tabla 13. Comunicación .....	51
Tabla 14. Condiciones laborales .....	52
Tabla 15. Satisfacción .....	54
Tabla 16. Condiciones físicas .....	55
Tabla 17. Beneficios laborales .....	56
Tabla 18. Políticas administrativas .....	57
Tabla 19. Relaciones sociales .....	58
Tabla 20. Desarrollo personal .....	59
Tabla 21. Desempeño de tareas.....	60
Tabla 22. Relación con la autoridad.....	61
Tabla 23. Prueba de normalidad.....	62
Tabla 24. Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral .....	63



Tabla 25. Correlación entre realización personal y satisfacción laboral.....	64
Tabla 26. Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral .....	65
Tabla 27. Correlación entre supervisión y satisfacción laboral .....	67
Tabla 28. Correlación entre comunicación y satisfacción laboral .....	68
Tabla 29. Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional .....	47
Figura 2. Realización personal .....	49
Figura 3. Involucramiento laboral.....	50
Figura 4. Supervisión .....	51
Figura 5. Comunicación.....	52
Figura 6. Condiciones laborales.....	53
Figura 7. Satisfacción laboral.....	54
Figura 8. Condiciones físicas .....	55
Figura 9. Beneficios laborales.....	56
Figura 10. Políticas administrativas .....	57
Figura 11. Relaciones sociales .....	58
Figura 12. Desarrollo personal.....	59
Figura 13. Desempeño de tareas .....	60
Figura 14. Relación con la autoridad .....	61

## RESUMEN

El presente estudio denominado: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019*”, surge a raíz de la necesidad de determinar la relación existente entre el clima que se desarrolla en dicha institución y la satisfacción laboral que se presenta, ello dado la existencia de continuos conflictos e inadecuadas relaciones interpersonales entre trabajadores; asimismo, también la actitud poco satisfecha de los trabajadores para con sus funciones, compañeros y entorno. Orientado a ello, la metodología propuesta fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y nivel correlacional, donde la muestra se encontró compuesta por 36 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019. La técnica de recolección que se empleó fue la encuesta, y su instrumento, el cuestionario. Los resultados evidenciaron que, el 30.6% considera que el clima organizacional es desfavorable, y el 41.7% se encuentra altamente insatisfecho laboralmente. Además, por medio de la prueba de correlación de Spearman, se pudo conocer la existencia de una relación significativa y directa entre las variables de estudio, ya que los valores arrojados fueron: sig. = 0.000 y Rho=0.808. Por lo tanto, se concluyó que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido fue factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en el clima organizacional es muy probable que la satisfacción de los trabajadores de la institución también se vea mejorado.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores

## ABSTRACT

The present study called: “Organizational climate and job satisfaction at the Institute of Public Technological Higher Education of Huanta, 2019”, arises from the need to determine the relationship between the climate that develops in said institution and the job satisfaction that This is presented, given the existence of continuous conflicts and inadequate interpersonal relationships between workers; likewise, also the attitude little satisfied of the workers towards their functions, companions and surroundings. Oriented to this, the proposed methodology was of quantitative approach, non-experimental-cross-sectional design and correlational level, where the sample was composed of 36 workers from the Institute of Public Technological Higher Education of Huanta, 2019. The collection technique that was used was the survey, and its instrument, the questionnaire. The results showed that 30.6% consider the organizational climate to be unfavorable, and 41.7% are highly dissatisfied at work. In addition, through Spearman's correlation test, it was possible to know the existence of a significant and direct relationship between the study variables, since the values shown were:  $\text{sig.} = 0.000$  and  $\text{Rho} = 0.808$ . Therefore, it was concluded that the organizational climate is directly related to the job satisfaction of the workers of the Institute of Higher Technological Education of Huanta. In that sense it was feasible to assert that, if an improvement in the organizational climate is developed, it is very likely that the satisfaction of the institution's workers will also be improved.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, workers

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad aspectos inmersos en el comportamiento organizacional en una entidad o institución han cobrado gran importancia, incluso más que la misma remuneración; ello debido a que un trabajador siempre busca su bienestar y todo lo que le puede conllevar a ello. No obstante, son también muchas las empresas que no se brindan la importancia debida a ello, dejando de lado ese aspecto y enfocándose mayormente en generar ingresos y beneficios económicos a costa del trabajo de los colaboradores.

Por dicha razón es que surge la necesidad de desarrollar el presente estudio denominado “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019*”. Estableciendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto en mención. Orientado a ello, la metodología propuesta fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y nivel correlacional, donde la muestra se encontró compuesta por 36 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019. La técnica de recolección que se empleó fue la encuesta, y su instrumento, el cuestionario.

Para una mejor comprensión la tesis fue estructurada en seis capítulos, siendo los siguientes: El capítulo I. “Introducción” muestra la realidad problemática del estudio; el

planteamiento del problema, tanto general y específicos; las hipótesis de la investigación; los objetivos; las variables, dimensiones e indicadores; la justificación del estudio; los trabajos previos o antecedentes; las teorías relacionadas al tema y la definición de los términos básicos. En capítulo II “Método”, se encuentra todo lo correspondiente a la metodología empleada en el estudio, como lo es el tipo y diseño de investigación; la población y muestra; las técnicas para la recolección de los datos; la validez y confiabilidad de los instrumentos y los aspectos éticos. El capítulo III, “Resultados”, evidencia el análisis descriptivo e inferencial realizado con la finalidad de dar respuesta a los objetivos propuestos. Los capítulos IV, V y VI corresponde a la discusión, conclusiones y recomendaciones, respectivamente. Y las páginas finales muestran las referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

**El autor**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad aspectos inmersos en el comportamiento organizacional en una entidad o institución han cobrado gran importancia, incluso más que la misma remuneración; ello debido a que un trabajador siempre busca su bienestar y todo lo que le puede conllevar a ello. No obstante, son también muchas las empresas que no se brindan la importancia debida a ello, dejando de lado ese aspecto y enfocándose mayormente en generar ingresos y beneficios económicos a costa del trabajo de los colaboradores.

En el ámbito internacional, la situación no dista de los antes mencionado pues según lo expuesto en Semana (2015), solo en el país vecino de Colombia, a través de una encuesta se pudo conocer que el 51% de trabajadores considera que su ambiente laboral es regular, no obstante, lo concerniente a las remuneraciones y el crecimiento profesional no viene siendo el más adecuado. Asimismo, el 38% considera que las relaciones interpersonales con sus compañeros y su jefe es mala.

Lo antes expuesto, brinda una idea clara de que aún se necesita hacer mucho más para mejorar el clima organizacional en una empresa, de tal forma que le permita que los colaboradores se sientan cómodos y ejerzan sus funciones más óptimamente.

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral, de acuerdo a lo manifestado por Diario Gestión (2014), la encuesta Supera realizada a trabajadores del Perú, evidenció que el 45% no se siente feliz en su centro de labores, lo cual se debería a problemas existentes en torno al clima laboral en el que desarrollan sus funciones. Además, el 52% afirmó sentir que sus ideales y sugerencias son muy poco valoradas, el 52% consideró que existe una muy baja comunicación entre compañeros y jefes, el 41% agregó que no reciben el apoyo necesario para poder cumplir con sus objetivos trazados, el 47% considera que el liderazgo ejercido por su jefe es bajo, y el 47% considera que la remuneración que percibe también es baja. Todos dichos aspectos estarían

conllevarlo a que estos no se sientan lo más satisfechos, e incluso los estaría motivando a buscar otras oportunidades laborales.

En el ámbito local la situación no dista de la presentada líneas arriba, pues en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huanta, ubicado en el Jr. Córdova N°650 por medio de la observación se ha podido conocer una serie de problemas existente entre los colaboradores que vienen laborando en la actualidad, pues es notable la existencia de continuas riñas entre ellos, muchos de los docentes de las diferentes asignaturas no vienen presentan una relación adecuada con los administrativos de la institución, lo cual estaría afectando el clima en el que se vienen desarrollando.

Asimismo, estos vienen mostrando una actitud poco cómoda o satisfecha con asistir a sus labores, vienen presentando una conducta apática, y realizan incluso sus funciones por cumplir. Ante ello, la institución no viene desarrollando ninguna estrategia de mejora, ya que al parecer únicamente le estaría importando que se desarrollen las clases, y la institución cumpla con lo establecido en su cronograma de actividades.

De continuarse con la situación antes descrita se prevé que en un futuro próximo los trabajadores opten por abandonar el puesto laboral en el que vienen desempeñándose, ya que, al no sentirse valorados, no respeten sus opiniones, y las relaciones interpersonales no sean las adecuadas, no se sentirían motivados para continuar; y si optarán por permanecer en la institución, es muy probable que su desempeño no sea el óptimo.

Se prevé de algún modo que la satisfacción que vienen presentando los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta se encuentre asociado con el clima laboral que se viene presentando, orientado a determinar ello es que se tiene como necesidad la realización el presente estudio que tiene como fin principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.



## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

1. ¿Cómo se relaciona la realización personal con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?
2. ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?
3. ¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?
4. ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?
5. ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### **1.3.1. Hipótesis general.**

El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

### **1.3.2. Hipótesis específicas.**

1. La realización personal se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

2. El involucramiento laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
3. La supervisión se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
4. La comunicación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
5. Las condiciones laborales se relacionan directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos.**

1. Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
2. Identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
3. Identificar la relación entre la supervisión con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
4. Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.
5. Identificar relación entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

## 1.5. Variables, dimensiones e indicadores

### 1.5.1. Variable 1: clima organizacional.

Tabla 1.  
*Variable Clima organizacional*

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>
Clima organizacional	Uribe (2015) al respecto manifestó que, “El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales” (p.40).	La variable clima organizacional se medió a partir de sus 5 dimensiones. Para lo cual se empleó un instrumento de escala tipo Likert y estuvo conformado por 50 ítems (Palma,2014)	Realización personal	Oportunidades de crecimiento	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	<b>Ordinal</b>
				Reconocimiento	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	
			Involucramiento laboral	Compromiso	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	
				Cumplimiento de tareas	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	
			Supervisión	Apoyo	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	
				Mejora continua		
			Comunicación	Información		
				Compañerismo		
			Condiciones laborales	Cooperación		
				Integración		

### 1.5.2. Variable 2: Satisfacción laboral.

Tabla 2.  
Variable Satisfacción laboral

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimental en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización” (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p.151).	La variable satisfacción laboral se midió a partir de sus 7 dimensiones. Para lo cual se empleó un instrumento de escala tipo Likert y estuvo conformado por 36 ítems (Palma, 1999)	Condiciones físicas	Ambiente de trabajo	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal
				Comodidad	2, 7, 14, 22, 8,	
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldo	15, 17, 23, 33	
				Sentido de pertenencia	3, 9, 16, 24	
			Políticas administrativas	Trato laboral	4, 10, 18, 25, 29, 34	
				Horario laboral	5, 11, 19, 26, 30, 35	
			Relaciones sociales	Relaciones personales	6, 12, 20, 27, 31, 36	
				Disfrute		
			Desarrollo personal	Realización		
				Cumplimiento de tarea		
			Desempeño de tareas	Desarrollo de labores		
				Actuación de los jefes		
			Relación con la autoridad	Relación con los jefes		

## **1.6. Justificación del estudio**

La presente investigación se basará a un enfoque cuantitativo de nivel correlacional de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. La investigación tiene el propósito de hacer conocer a las autoridades la situación actual respecto a las variables mencionadas anteriormente. Del mismo modo el estudio contribuirá en la generación de nuevos conocimientos respecto a las instituciones públicas de la provincia de Huanta. Así mismo, ayudará a los futuros estudiantes universitarios como antecedentes de estudio.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **1.7.1. Internacionales.**

Cardona (2016) *“La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la Ciudad de Manizales”*. Tesis presentada en la Universidad de Manizales. El enfoque de dicho estudio fue cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra se encontró constituida por 31 colaboradores del Hogar infantil CDI San José. Es preciso mencionar que la recolección de los datos fue realizado a través de la técnica encuesta, y su instrumento, el cuestionario. Se concluyó que, el clima organizacional se percibe como muy satisfecho con una puntuación porcentual, siendo las variables capacidad profesional y trabajo en equipo las de mayor puntuación, y administración del talento humano y comunicación e integración, las de menor.

García, Melgara, & Villarreyra (2016) *“Incidencia del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de FAREM- Estelí, en el primer semestre 2015”*. Tesis presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Tuvo una metodología de enfoque mixto y nivel explicativo. La muestra fue determinada a través de un muestreo probabilístico, siendo un total de 82 colaboradores los que lo conforman. Las técnicas de recolección que se aplicaron fueron el análisis documental, entrevista y encuesta. Los autores llegaron a concluir que, existe relación

significativa entre las dimensiones del clima organizacional para la satisfacción laboral, por la estructura organizacional de la institución ya que obedece a las reglas, procedimientos y normas establecidas según el orden de comunicación jerárquica.

Montoya et al. (2017) "*Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionario de una Universidad Estatal Chilena*". Estudio presentado por la Universidad del Bio Bio. Tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental- transversal. La muestra se encontró determinada por 166 funcionarios que pertenecen a la Universidad Pública de Chillán. Los instrumentos de recolección a los que se recurrieron fueron dos cuestionarios con escala Likert. Los autores llegaron a la conclusión de que las correlaciones obtenidas entre satisfacción laboral y clima organizacional de los participantes del estudio. La correlación más fuerte se presentó para las dimensiones "apoyo" de clima organizacional y "participación" de satisfacción laboral con un valor de 0.611 ( $p < 0.001$ ). Respecto al puntaje global de ambas escalas de medición se presentó una correlación estadística significativa indicando un valor de 0.487 ( $p < 0.001$ ). Para la dimensión "presión" no se presentaron correlaciones estadísticamente significativas respecto a las dimensiones de satisfacción laboral.

Rodríguez (2018) "*El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*". Tesis que pertenece Universidad Central del Ecuador, tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental. La muestra se encuentra compuesta por 70 personas, a quienes se les aplicó como medio de recolección de datos un cuestionario por cada una de las variables de estudio. Se concluyó que, en la investigación se pudo demostrar que el clima organizacional influye de una manera favorable en la satisfacción laboral de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor.

Belizán (2015) "*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*". Tesis que pertenece a la Universidad Abierta Interamericana, donde se empleó una metodología de enfoque cuantitativa y nivel descriptiva- correlacional. La muestra se encontró compuesta por 100 educadores, que fueron elegidos a través de un muestreo no probabilístico. Los instrumentos de recolección que se emplearon fueron los cuestionarios. El autor llegó a la conclusión que, los resultados de la investigación mostraron que existen relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes evaluados. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de que el nivel de satisfacción laboral se asocia con la percepción del clima organizacional en los docentes.

#### **1.7.2. Nacionales.**

Moreno (2016) "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016*". Tesis presentada en la Universidad Nacional del Santa, tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra se encontró conformada por 10 docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería. Se emplearon cuestionario como instrumentos de recolección de los datos. Se concluyó que, no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ( $p > 0.05$ ); se acepta la hipótesis nula.

Ramos (2018) "*Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2018*". Tesis presentada en la Universidad Peruana Unión, tuvo una metodología con enfoque cuantitativa, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 43 trabajadores pertenecientes a la gerencia de administración tributaria de la municipalidad en estudio, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario. El autor llegó a la conclusión que,

existe una buena correlación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de San Ramón, Juliaca, lo que se evidencia por una correlación entre las variables de 0.739 es decir que, a una percepción buena del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

Castro & Espinoza (2015) "*Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud la Libertad – Huancayo 2014*". Tesis presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo- correlación; donde la muestra se encontró compuesta por 25 profesionales de enfermería. La técnica empleada para la recolección de los datos fue la encuesta, y su instrumento, el cuestionario. Los autores concluyeron que, existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad – Huancayo 2014, afirmación que se hace mediante la correlación de r de Pearson donde  $r = 0.762$ ,  $T_c = 5.643$  para 23 grado de libertad y un 95% de nivel de confianza y  $\alpha = 0.05$ .

Fernández (2018) "*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018*". Tesis presentada en la Universidad César Vallejo. La metodología con la cual fue desarrollado estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 90 trabajadores pertenecientes a la entidad OSINFOR. Es preciso mencionar que la recolección de datos se realizó a través de la aplicación de la técnica encuesta, y su instrumento, el cuestionario. El autor llegó a la conclusión que, los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.551; quien presenta una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significancia



estadística)  $p < 0.00$ ; por lo que se rechazó la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Cornejo & Girón (2014) "*Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn S.A.C. – Arequipa 2014*". Tesis presentada en la Universidad Católica de Santa María. Este estudio presentó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo relacional. La muestra estuvo definida por 42 colaboradores de la empresa en mención. Se empleó como medio de recolección de datos 2 cuestionarios. Los autores llegaron a concluir que, se comprueba que la existencia de una relación positiva entre los factores de clima organizacional que se relacionaron para contrastarse, con los factores de satisfacción laboral, ya que ambos incrementan en el mismo sentido, esto sirve como base para futuras estrategias.

## **1.8. Marco teórico**

### **1.8.1. Clima organizacional.**

Hoy por hoy existe un gran número de aportes realizados por autores respecto a la concepción del clima organizacional, evidenciando así su relevancia teórica. Se debe de entender como clima, al ambiente en el que un conjunto de personas desarrolla sus funciones, tareas, establecen lazos de amistad, compañerismo, entre otros; de quebrantarse ese ambiente es muy probable que los integrantes no se sientan cómodos, y presentarían problemas para poder desarrollarse, orillándoles incluso a abandonar sus funciones.

Para Bordas (2016) el clima se encuentra referido a lo siguiente:

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización.

Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios. (p. 24)

Lo antes citado permite entender que, el clima tiene gran importancia porque se encuentra integrado por un conglomerado de aspectos tanto físicos como emocionales que tienen lugar en el entorno laboral, los cuales de ser los más óptimos podría conllevar a los trabajadores a optar por la renuncia.

De modo similar, Gan & Trigine (2012) mencionan que:

El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza, sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral. (p.275)

Ello quiere decir que, el clima laboral involucra aspectos como las normas existentes internamente, condiciones laborales, estilo de liderazgo, remuneraciones, relaciones interpersonales, entre otros.

Uribe (2015) al respecto manifestó que, “el clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales” (p.40). En ese sentido, es responsabilidad de los

integrantes de una organización la búsqueda del equilibrio y bienestar común que permita ejecutar todas las funciones adecuadamente.

Del mismo modo, Chiang, Martín, & Núñez (2010) aseveraron respecto al clima laboral que:

El clima es una propiedad de la organización, un conjunto de variables que la describen. Los aspectos objetivos del contexto son: el grado de formalización, de centralización, la tecnología, el tamaño, el lugar físico, etc. Estas características constituyen lo que se puede llamar estructura organizacional. (p.39)

El autor antes citado refiere que el clima es un aspecto propio de una organización, que involucra a un conjunto de variables como: el ambiente, las personas, el manejo de autoridad, el reconocimiento, entre otros.

A su vez Orbegoso (2010) refiere que el clima tiene gran importancia y lo define del siguiente modo:

El clima organizacional se refiere al acontecer de una organización de una de sus secciones claramente definida. Ocurre que en toda organización se producen interacciones y se generan informaciones debido a ello. Esta dinámica es percibida por quienes integran la entidad. Es ese conjunto de percepciones de los sujetos que interactúan entre sí y con su entorno lo que se entiende por clima. Y es, actualmente, un concepto instrumental y totalizador, pues a través del estudio de este colectivo de percepciones es posible formarse una idea global de una organización en lo atinente a sus procesos humanos principalmente. (p.360)

El por ello que Gan & Trigine (2012) manifestaron que:

Un buen clima laboral favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad son

algunos de los ingredientes que facilitan la consecución de estrategias y objetivos.  
(p.276)

Por lo tanto, tras el análisis de las diversas fuentes de investigación se puede decir a modo general que el clima organizacional es un aspecto de vital importancia en un organizacional, ya que de ello depende la comodidad y la satisfacción que pueda manifestar un trabajador. Este aspecto involucra a aspectos como: las relaciones entre compañeros, tratos con el jefe, políticas de la empresa, aspectos inmersos en la remuneración y contribuciones por las labores realizadas, entre otros.

#### ***1.8.1.1. Dimensiones del clima organizacional.***

Dado que para el desarrollo del presente estudio se hará uso del test de clima organizacional – CL-SPL, de Palma (2004), que tiene como dimensiones a aspectos como: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; estos se explican a continuación:

##### *1.8.1.1.1. Autorrealización.*

De acuerdo a lo expuesto Palma (2004), la autorrealización se encuentra referido a la “apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea” (p.4).

##### *1.8.1.1.2. Involucramiento laboral.*

De acuerdo a lo manifestado por Palma (2004) el involucramiento laboral se encuentra referido a la “identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p.4).

##### *1.8.1.1.3. Supervisión.*

En cuanto a la supervisión, Palma (2004) manifestó que son las “apreciaciones de la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral

en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.5).

#### *1.8.1.1.4. Comunicación.*

En referencia a la comunicación, Palma (2004) mencionó que, es la “percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.5).

#### *1.8.1.1.5. Condiciones laborales.*

Se encuentra referido al “reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (Palma, 2004, p.5-6).

### **1.8.2. Satisfacción laboral.**

Por otro lado, la satisfacción laboral resulta ser otro aspecto de vital importancia al interior de una organización, ya que permitirá a un trabajador presentar un mayor grado de bienestar y comodidad en su centro de trabajo que lo orillará a desarrollar sus funciones más óptimamente.

Según lo manifestado por San Marcos (2016), la satisfacción laboral es entendido del siguiente modo:

Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene que ver con la calidad de vida en el trabajo. Dicha satisfacción no constituye un comportamiento en sí. Sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización. (p.7)

De acuerdo a lo antes citado, es factible mencionar que en la actualidad son muchas las empresas que buscan generar un ambiente laboral adecuado en donde los integrantes se encuentren cómodos y se les brinde las condiciones necesarias.

“(…) La satisfacción laboral es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización” (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p.151). Ello indica que, solo si es desarrollado cabalmente y considerado como una prioridad organizacional, podrá generar un grado óptimo de en los trabajadores.

Asimismo, según lo mencionado por Hannoun (2011), la satisfacción se encuentra definido del siguiente modo:

Como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.  
(p.15)

Lo antes mencionado indica que, la satisfacción involucra una serie de aspectos importante, que repercuten en la forma de desenvolvimiento de los integrantes, entre los cuales se encuentra: las normas de convivencia, políticas, relaciones interpersonales, la interacción, entre otros.

Es sentido, es preciso mencionar, según San Marcos (2016) que:

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien los están haciendo; características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tiene pocos retos

provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. (p.7)

Lo antes referido, hace hincapié en que los trabajadores siempre van a optar por establecerse en un puesto de trabajo u organización en la que se les brinde condiciones óptimas, se valoren su esfuerzo, los motiven continuamente, y reconozcan su importancia como parte del equipo.

Además, Zayas et al. (2015) mencionó que:

La importancia y la necesidad del estudio de la satisfacción laboral, radica en analizar los factores hombre-trabajo interrelacionados para el desarrollo de la actividad laboral, lo que permite una realización más eficiente de la misma, e incide en la competitividad de la organización; esto tiene una influencia en la disciplina, ausencias, llegadas tardes, rotación de personal, ineficiencia, relaciones interpersonales y otras. (p.38)

Por lo tanto, de toda la revisión de la literatura realizada se puede explicar que, resulta de mucha importancia que se busque la satisfacción laboral, dado que ello permitirá que los trabajadores ejerzan más óptimamente sus funciones, se encuentren mucho más motivados, y comprometidos con la organización.

### ***1.8.2.1. Dimensiones de la satisfacción laboral.***

#### ***1.8.2.1.1. Condiciones físicas y/o materiales.***

De acuerdo a lo mencionado por Palma (1999), las condiciones físicas y/o materiales se encuentra referido a “los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma” (p.5).

Este aspecto se refiere a todo lo concerniente con los elementos propios de la institución, sean estos materiales o de infraestructura.

Asimismo, en este aspecto también “se percibe la existencia de los materiales y medios necesarios para realizar el trabajo, higiene y orden. Las condiciones ergonómicas son: las higiénicas, seguras y estéticas” (Zayas et al., 2015, p.39).

Por lo tanto, es factible mencionar que esta dimensión considera a aspectos tanto físicos y las condiciones en las que se ejecutan las labores.

#### *1.8.2.1.2. Beneficios laborales.*

Según Palma (1999), los beneficios laborales se encuentran relacionados con “el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza” (p.5).

Asimismo, de acuerdo a lo mencionado por Zayas et al. (2015)

Dentro de esta se encuentra la remuneración y compensación que está asociado a sistemas de pagos, promoción, posibilidades de superación y la evaluación del desempeño. Se juzga la estimulación por el reconocimiento, la suficiencia, la correspondencia, la justeza, el equilibrio entre los estímulos morales y materiales, organización y percepción del sistema de estimulación. (p.39)

Este aspecto sin duda es el más importante, ya que permitirá conocer los beneficios a los que son acreedores los trabajadores y sin duda generará mayor influencia en su modo de desempeño, pues una persona a la que se le reconoce el aporte que genera a la organización a través de incentivos, salarios óptimos y reconocimiento sin duda se mostrará mucho más satisfecho.

#### *1.8.2.1.3. Políticas administrativas.*

Según lo manifestado por Palma (1999), las políticas administrativas se refieren al “grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador” (p.5).



En ese sentido, cuando existan reglas mucho más rigurosas e incluso inhumanas, conllevará a que los trabajadores no se sientan cómodos y satisfechos en su entorno laboral.

Asimismo, según Zayas et al., (2015) menciona al respecto que:

Es el conjunto de suposiciones, creencias, cultura, valores y normas que comparten sus miembros; crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. En la cultura influye todo lo que sucede en la organización y crea el sello de la misma. (p.39)

Por lo tanto, las políticas administrativas representan a uno de los factores de importancia que también repercuten en la satisfacción de los trabajadores, ya que representan al conjunto de valores, creencias y reglamentos que comparten todos los integrantes.

#### *1.8.2.1.4. Relaciones interpersonales.*

De acuerdo a lo expuesto por Palma (1999), las relaciones interpersonales se encuentran referidas al “grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas” (p.5).

El desarrollo de lazos amicales cordiales entre los miembros de una organización representa un factor de vital importancia a desarrollar, de tal forma que permita acrecentar el sentido de pertenencia de los integrantes.

Según lo manifestado por Zayas et al. (2015) se menciona a continuación:

Es el proceso de interacción social en el que intervienen al menos dos o más personas para intercambiar ideas, sentimientos, juicios, información, opiniones o instrucciones de trabajo. Las relaciones entre las personas, las relaciones personas-directivos, las relaciones entre los directivos, las posibilidades de interacción social,

la preocupación por los problemas de las personas, la solución de conflictos, la pertenencia y la orientación y ayuda. (p.39)

Por lo tanto, es factible mencionar que, las relaciones interpersonales son un factor de gran relevancia dado que ello permitirá realizar intercambios de pensamientos, ideas u opiniones.

#### *1.8.2.1.5. Desarrollo personal.*

Según lo manifestado por Palma (1999) el desarrollo personal se encuentra referido a la “oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrelación” (p.5).

Este aspecto concierne también a aspecto como “el horario de trabajo, el transporte, la alimentación, los servicios de salud, actividades recreativas, culturales y deportivos” (Zayas, et al., 2015, p.39).

Por lo tanto, de lo antes citado es factible precisar que, el desarrollo personal consiste en todos los modos en los que la institución brinda todas las facilidades de crecimiento al trabajador, entre los que se encuentra los horarios de trabajo, capacitación, motivación, etc.

#### *1.8.2.1.6. Desempeño de tareas.*

De acuerdo a lo manifestado por Palma (1999), el desempeño de tareas está relacionado con “La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora” (p.5).

En ese sentido, puede definirse al desempeño de tareas como “El grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia” (Zayas, et al., 2015, p.40).

De lo antes referido, es factible mencionar que, cuando un trabajador se sienta altamente satisfecho con sus labores, ello se verá evidenciado a través de su forma de desempeñarse en su trabajo.

#### 1.8.2.1.7. *Relación con la autoridad.*

Según lo entendido por relación con la autoridad, Palma (1999), “la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas” (p.5).

En ese sentido, para un trabajador resultará de mucha importancia que se desarrollen relaciones más adecuadas con los jefes, y que estos ejerzan su autoridad de forma no tan autoritaria, sino que les permita dar a conocer sus ideas, y así generar un clima más óptimo.

Asimismo, Zayas, et al. (2015) asevera que:

Es la influencia mediante la cual un individuo o grupo de personas pueden lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y con entusiasmo en el logro de objetivos propuestos. El liderazgo es el proceso de influencia, estimulación y ayuda para transformar el potencial que posee un grupo en realidad. La escucha y la participación, la satisfacción con los métodos y el estilo de toma de decisiones, forman parte del liderazgo. Es la sección consciente, por parte de los directivos, de varias acciones entre alternativas posibles para producir un resultado esperado o deseado y cuyas consecuencias lo encadenan con el futuro. La toma de decisiones está asociada al liderazgo, la comunicación, la participación y al trabajo en equipo. (p.40)

Por lo tanto, es preciso recalcar la importancia que ejerce las relaciones de los trabajadores con las autoridades una organización, dado que ello permitirá generar un clima óptimo en donde prime la comunicación, entendimiento y las buenas relaciones sociales.

## 1.9. **Definición de términos básicos**

### *Clima organizacional*

Uribe (2015) al respecto manifestó que, “El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales” (p.40).

### ***Realización personal***

De acuerdo a lo expuesto Palma (2004), la autorrealización se encuentra referido a la “Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea” (p.4).

### ***Involucramiento laboral***

De acuerdo a lo manifestado por Palma (2004) el involucramiento laboral se encuentra referido a la “Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p.4).

### ***Supervisión***

En cuanto a la supervisión, Palma (2004) manifestó que son las “Apreciaciones de la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.5).

### ***Comunicación***

En referencia a la comunicación, Palma (2004) mencionó que, es la “Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.5).

### ***Condiciones laborales***

Se encuentra referido al “reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (Palma, 2004, p.5-6).

### ***Satisfacción laboral***

“(…) La satisfacción laboral es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimental en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización” (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p.151).

### ***Condiciones físicas y/o materiales***

De acuerdo a lo mencionado por Palma (1999), las condiciones físicas y/o materiales se encuentra referido a “Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma” (p.5).

### ***Beneficios laborales***

Según Palma (1999), “Los beneficios laborales se encuentran relacionados con “el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza” (p.5).

### ***Políticas administrativas***

Según lo manifestado por Palma (1999), las políticas administrativas se refieren al “Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador” (p.5).

### ***Relaciones interpersonales***

De acuerdo a lo expuesto por Palma (1999), las relaciones interpersonales se encuentran referidas al “Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas” (p.5).

### ***Desarrollo personal***

Según lo manifestado por Palma (1999) el desarrollo personal se encuentra referido a la “Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización” (p.5).

***Desempeño de tareas***

De acuerdo a lo manifestado por Palma (1999), el desempeño de tareas está relacionado con “La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora” (p.5).

***Relación con la autoridad***

Según lo entendido por relación con la autoridad, Palma (1999), “La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas” (p.5).

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo.

Por su enfoque la investigación es cuantitativa. “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 4). Para lograr el propósito de la investigación se empleará la estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de medir las propiedades y cualidad de las variables de acuerdo a la unidad de análisis.

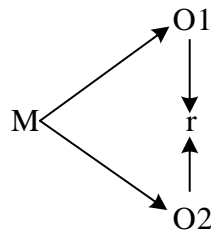
Por su aplicación, la investigación fue básica. “Su finalidad es tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimientos para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrarrestar con algún aspecto práctico” (Muñoz, 2011, p. 25). La finalidad fue corroborar las teorías existentes sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de analizar y explicar el problema de investigación.

*Por su alcance es correlacional.*

La investigación fue de alcance correlacional lo cual tuvo como finalidad “Determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (Arias, 2012, pág. 25). Contribuirá en la determinación del coeficiente de

correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Así mismo se logrará la contrastación de las hipótesis.

A continuación, se presenta el esquema:



M: Muestra de estudio

O<sub>1</sub>: Variable 1: Clima organizacional.

O<sub>2</sub>: Variable 2: Satisfacción laboral.

r : Relación.

### 2.1.2. Diseño.

*Corresponde a un diseño no experimental.*

Según Guillermo (2002). Las investigaciones no experimentales “Son aquellas en las cuales el investigador no tiene el control sobre la variable independiente, como tampoco conforma a los grupos de estudio. En estas investigaciones, la variable independiente ya ha ocurrido cuando el investigador hace el estudio” (P.46). El presente estudio no tiene como finalidad manipular la variable clima organizacional y observar efectos en la satisfacción laboral. La investigación se basa en un problema ya ocurrido en la unidad de análisis.

Por su medición es transversal. “Se refieren al objeto de investigación en un mismo periodo de tiempo” (Guillermo, 2002, p.37). La recolección y medición de la información será por única vez.



## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población.**

Moisés, Ango, Palomino, & Feria (2018), afirman que la población es el “Conjunto total de elementos (personas, familias, viviendas, objetos, etc.) que comparten al menos una propiedad en común, circunscritos en un espacio y tiempo definido; es decir, dónde y cuándo” (p.124).

La población de estudio estuvo conformada por el total de trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019. Siendo este 40 trabajador.

### **2.2.2. Muestra.**

Según Moisés, et al. (2018), la muestra “Es una fracción finita o parte de la población. Se emplea la muestra cuando no es posible realizar el censo” (p.126).

La muestra del estudio será determinada por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que ello se encontrará sujeto a los criterios establecidos por el investigador.

#### ***Criterios de inclusión***

- Trabajadores con disposición a participar en la investigación.
- Trabajadores presentes el día de la recolección de los datos.

#### ***Criterios de exclusión***

- Trabajadores sin disposición a participar en la investigación.
- Trabajadores ausentes el día de la recolección de los datos.

En ese sentido, la muestra se encontró conformada por 36 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

## **2.3. Técnicas para la recolección de datos.**

### **2.3.1. Técnica.**

Según Arias (2012) la técnica de investigación “Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). De acuerdo a las características de la población de estudio se empleará como técnica la encuesta.

### **2.3.2. Instrumento.**

Arias (2012), afirma: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68). De acuerdo a las características de las variables de estudio se empleará como instrumento cuestionario de escala tipo Likert. Para lograr los objetivos de la investigación, se empleó instrumentos elaborado y validado por Sonia Palma Carrillo.

### **2.3.3. Descripción de los instrumentos.**

Para la recolección de los datos de la presente investigación se empleó los instrumentos sobre clima laboral y satisfacción laboral validados y fiabilizado, por Palma Carrillo (2004) y (1999). Dichos instrumentos se emplearon, debido que presenta un análisis factorial como validez de constructo, lo cual indica que los ítems no presentan contradicciones.

#### ***2.3.3.1. Ficha técnica del Test de Clima laboral (CL-SPL).***

**Autora:** Sonia Palma Carrillo (2004)

**Nombre:** Clima Laboral CL- SPL

**Variable de estudio:** Clima laboral

**Número de ítems:** 50

**Forma de aplicación:** Individual/ colectivo

**Factores a estudiar:** Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

*Tabla 3.*  
*Factores del clima organizacional*

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Nota. Obtenido de Palma (2004)  
Elaboración propia

**Puntuación:** de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

*Tabla 4.*  
*Categorías del clima organizacional*

<b>Categoría</b>	<b>Factores</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Medio	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Nota. Obtenido de Palma (2004)  
Elaboración propia

### **2.3.3.2. Ficha técnica del Test de Satisfacción Laboral (SL-SPC).**

**Autora:** Sonia Palma Carrillo (1999)

**Nombre:** Satisfacción Laboral CL- SPL

**Variable de estudio:** Satisfacción laboral

**Número de ítems:** 36

**Forma de aplicación:** Individual/ colectivo

**Factores a estudiar:** condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

*Tabla 5.*  
*Factores de la satisfacción laboral*

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>
Condiciones físicas	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22
Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Relaciones sociales	3, 9, 16, 24
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

Nota. Obtenido de Palma (1999)  
Elaboración propia

*Tabla 6.*  
*Categorías de la satisfacción laboral*

<b>Categoría</b>	<b>Factores</b>							<b>Puntaje Total</b>
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	
Alta satisfacción laboral	23 o +	18 o +	23 o +	19 o +	29 o +	29 o +	29 o +	168 o +
Parcial satisfacción laboral	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
Regular satisfacción laboral	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
Parcial insatisfacción laboral	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
Alta insatisfacción laboral	10 o -	6 o -	10 o -	7 o -	13 o -	13 o -	13 o -	92 o -

Nota. Obtenido de Palma (1999)  
Elaboración propia

## **2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos**

### **2.4.1. Validez.**

Para Arias (2012) “La validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir” (p.79). El instrumento sobre Clima organizacional y Satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, quien validó el instrumento con 6 expertos y realizó la validez de contenido y validez concurrente de la prueba.

### 2.4.2. Confiabilidad.

Para Valderrama (2013) Un instrumento es confiable o fiable “Si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones [estabilidad o reproducibilidad (réplica)]” (p.215). La confiabilidad de los instrumentos se realizará mediante el estadístico de prueba alfa de Cronbach.

Es preciso mencionar que los valores de la Prueba estadística de Alfa de Cronbach se encuentran entre 0 y 1, donde 0 indica una confiabilidad nula y 1 una confiabilidad total.

Tabla 7.  
*Confiabilidad del instrumento 1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	50

#### **Interpretación**

La tabla 7 evidencia la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, que fue aplicada a una muestra piloto de 30 individuos. El valor equivalente a 0.843 evidenció que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Tabla 8.  
*Confiabilidad del instrumento 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	36

#### **Interpretación**

La tabla 8 evidencia la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, que fue aplicada a una muestra piloto de 30 individuos. El valor equivalente a 0.838 evidenció que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

## 2.5. Procesamiento y análisis de los datos

Luego de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, se contará con un conjunto de datos los cuales estarán dispuestos para su procesamiento:

- Consistencia: Dicha técnica nos permitirá depurar los datos falsos que brindaron los encuestados.
- Clasificación de la información: Nos permitirá agrupar los datos mediante las frecuencias de las variables de estudio.
- Tabulación de datos: La tabulación de los datos se realizará de acuerdo las dimensiones y escalas de respuesta que brinda el instrumento.

El análisis de los resultados se realizará mediante el uso de la estadística descriptiva, dichos resultados serán presentados en tablas y figuras de acuerdo a las características de las variables y dimensiones. Así mismo para la contratación de las hipótesis se hará uso de pruebas estadísticas bivariados.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio se basa en los principios éticos a la propiedad de derecho de autor. Dichos derechos se encuentran contemplados en el Artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Del mismo modo los autores serán citados de acuerdo a las normas APA.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### 3.1.1. Descripción de la variable 1: clima organizacional.

Tabla 9.  
*Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	19,4
Desfavorable	11	30,6
Medio	9	25,0
Favorable	9	25,0
Total	36	100,0

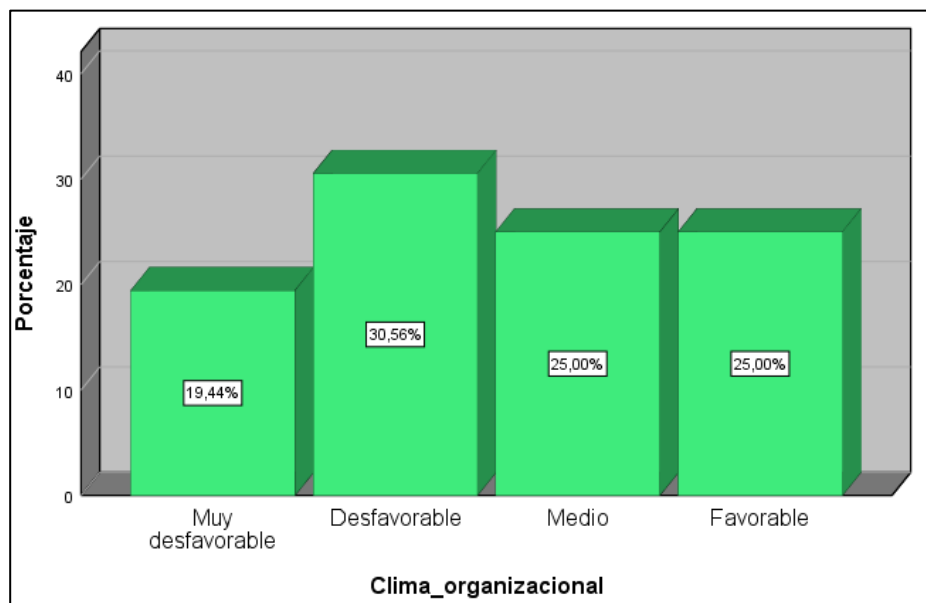


Figura 1. Clima organizacional

### Interpretación

La tabla 9 y figura 1 muestran los resultados del clima organizacional, de acuerdo a la percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, el 30.56% de las respuestas de las encuestas indican que existe un clima organizacional desfavorable; el 25% manifestó que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio; el 25%, que es favorable; y el 19.44% indicó que el clima organizacional es desfavorable. En ese sentido, existe un mayor porcentaje de trabajadores que consideran que el clima organizacional no es el más adecuado, lo cual se presume que se debería a que los trabajadores no perciben que exista una muy buena comunicación entre los trabajadores y los jefes, las condiciones laborales no los motivarían a desarrollar eficazmente sus labores, la supervisión no sería la más óptima y porque el personal no estaría muy involucrado para con la organización.

*Tabla 10.  
Realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	5	13,9
Desfavorable	13	36,1
Medio	10	27,8
Favorable	8	22,2
Total	36	100,0



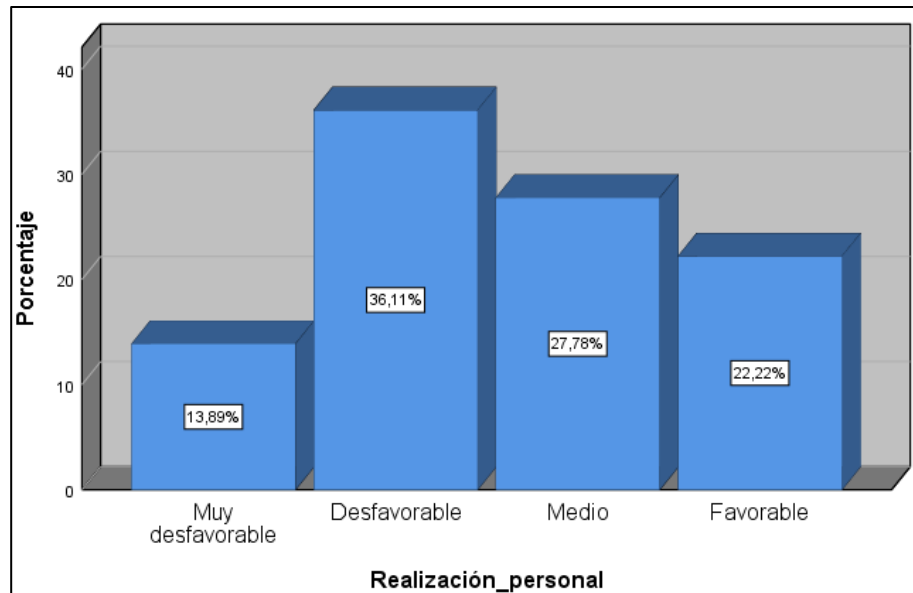


Figura 2. Realización personal

### Interpretación

La tabla 10 y figura 2 muestran los resultados sobre la realización personal, de acuerdo a la percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta, del cual se pudo conocer que; 36.11% consideran como desfavorable la realización personal en la institución; el 27.78% manifiesta que se encuentra en un nivel medio; el 22.22%, que es favorable y el 13.89% manifestó que la realización personal es muy desfavorable en el Instituto. En ese sentido, los resultados evidenciarían deficiencias en la realización personal, lo cual se debería a que la mayoría de los trabajadores no percibiría oportunidades para progresar en su trabajo, y los jefes no motivarían a sus trabajadores para que estos consigan el éxito.

Tabla 11.  
*Involucramiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	22,22
Desfavorable	6	16,67
Medio	13	36,11
Favorable	5	13,89
Muy favorable	4	11,11
Total	36	100,0

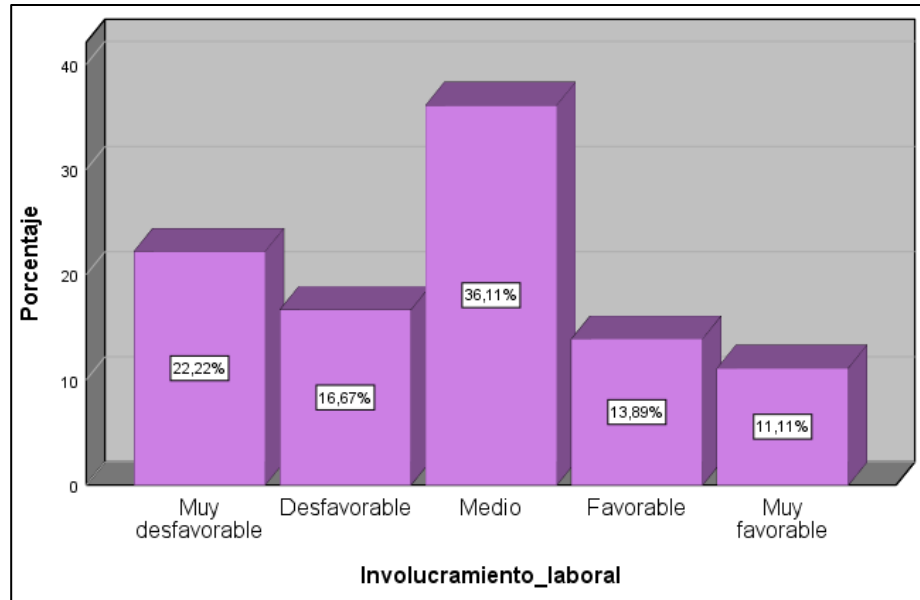


Figura 3. Involucramiento laboral

### Interpretación

La tabla 11 y figura 3 muestran los resultados sobre el involucramiento laboral, de acuerdo a la percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, el 36.11% de los encuestados considera que el involucramiento laboral se ubica en un nivel medio, el 22.22% manifestó el involucramiento laboral es muy desfavorable, el 16.67% lo considera desfavorable, el 13.89% considera que es favorable, y el 11.11% muy favorable. Los resultados evidenciarían que el involucramiento laboral no sería el más óptimo, lo cual se debería a que muchos de los trabajadores no se encontrarían comprometidos con la institución y no buscarían mejorar los procesos y alcanzar la calidad; lo cual sin duda requiere ser mejorado.

Tabla 12.  
*Supervisión*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	4	11,11
Desfavorable	18	50,0
Medio	6	16,67
Favorable	8	22,22
Total	36	100,0

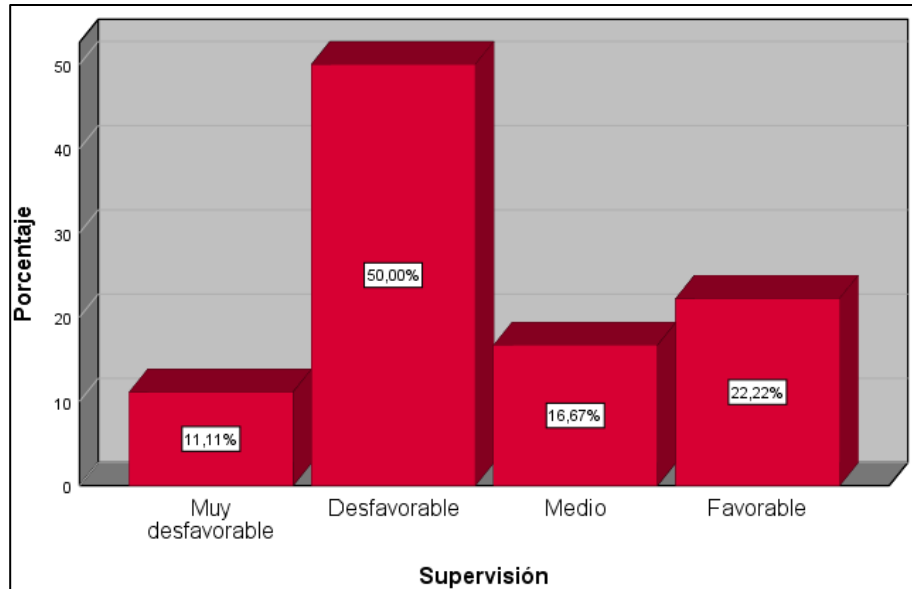


Figura 4. Supervisión

### Interpretación

La tabla 12 y figura 4 muestran los resultados sobre la supervisión, de acuerdo a la percepción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo evidenciar que, el 50% considera que la supervisión es desfavorable y el 11.11% muy desfavorable, el 16.67% manifiesta que se encuentra en un nivel medio, y el 22.22% considera que la supervisión es favorable. Es preciso mencionar la existencia de un mayor porcentaje negativo, lo cual se debería a que, la mayoría de los trabajadores perciben que el supervisor no les brindaría el apoyo necesario para desempeñar adecuadamente sus roles, no existe un sistema de control de las actividades, y porque muchas de las acciones del supervisor no son equitativas y justas.

Tabla 13.  
Comunicación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	22.22
Desfavorable	4	11.11
Medio	12	33.33
Favorable	3	8.33
Muy favorable	9	25.00
Total	36	100.0

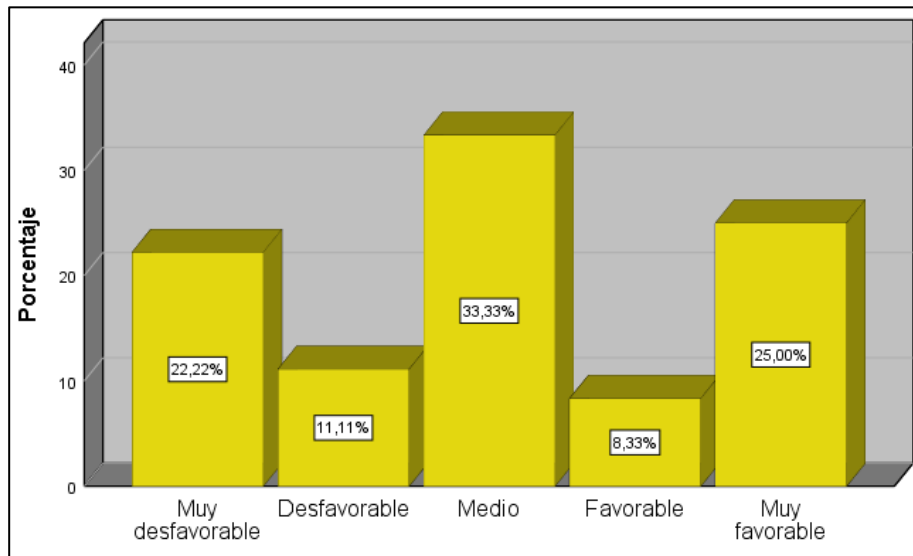


Figura 5. Comunicación

### Interpretación

La tabla 13 y figura 5 muestran los resultados sobre el modo en que se desarrolla la comunicación en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta, de acuerdo a la percepción de los trabajadores. Se pudo conocer que, el 33.33% considera que la comunicación se ubica en un nivel medio, el 25% aseveró que es muy favorable y el 8.33% favorable; y por el contrario, el 22.22% manifestó que es muy desfavorable, y el 11.11% que es desfavorable. En ese sentido, se evidencia un mayor porcentaje de trabajadores que considera que la comunicación en la institución no es la más adecuada, lo cual se debería a que la mayoría consideran que pocas veces existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo, no se fomenta la comunicación asertiva entre compañeros y muchas veces los jefes no se encuentran abiertos a sugerencias por parte de los trabajadores.

Tabla 14.  
Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	4	11,11
Desfavorable	21	58,33
Medio	10	27,78
Favorable	1	2,78
Total	36	100,0

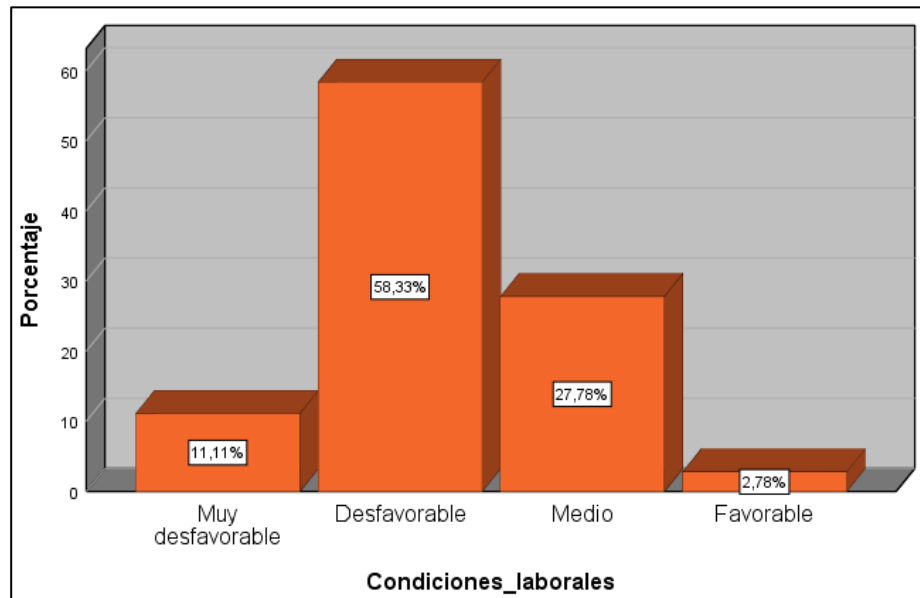


Figura 6. Condiciones laborales

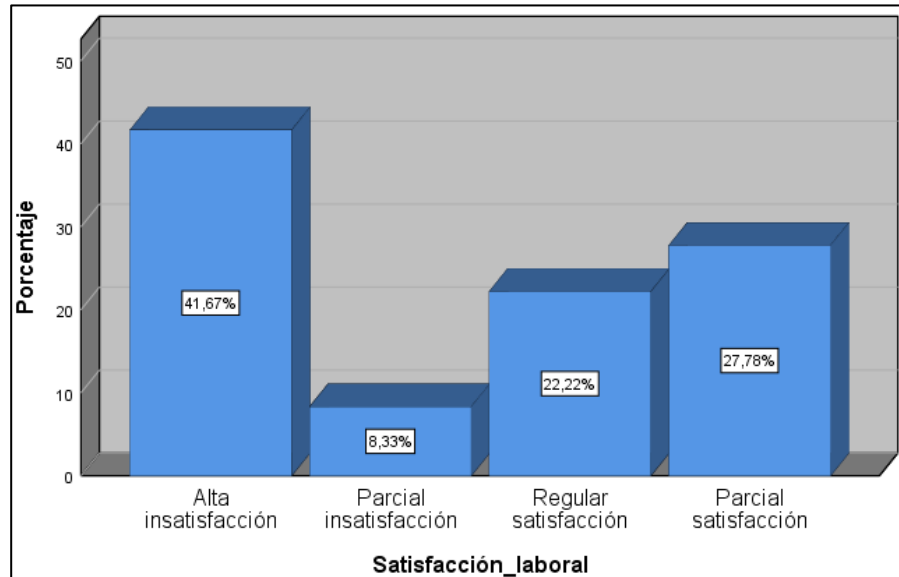
### Interpretación

La tabla 14 y figura 6 muestran los resultados respecto a las condiciones laborales de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, el 58.33% manifestó que las condiciones laborales son desfavorables, el 27.78% considera que se encuentra en un nivel medio, el 11.11% asume que es muy desfavorable y el 2.78% manifiesta que las condiciones laborales en la institución son favorables. Estos resultados evidenciarían que las condiciones laborales desde la óptica de los trabajadores son desfavorables, lo cual se debería a que estos consideran que no existe mucha cooperación entre trabajadores, no se cuentan con mucha oportunidad para realizar el trabajo de una mejor forma y la remuneración no resulta muy atractiva para muchos de ellos.

### 3.1.2. Descripción de la variable 2: Satisfacción laboral.

*Tabla 15.*  
*Satisfacción*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	15	41,67
Parcial insatisfacción	3	8,333
Regular satisfacción	8	22,22
Parcial satisfacción	10	27,78
Total	36	100,0



*Figura 7. Satisfacción laboral*

### **Interpretación**

La tabla 15 y figura 7 muestran los resultados respecto a la satisfacción de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que existe una alta insatisfacción laboral en el 41.67% de los trabajadores, una parcial insatisfacción en el 8.33%, una regular satisfacción en el 22.22% y una parcial satisfacción laboral en el 27.78%. Es preciso indicar que el mayor porcentaje (41.67%) evidenció una alta insatisfacción laboral, lo cual se debería a que los trabajadores no se encontrarían satisfechos con las condiciones físicas o ambientes en los que desarrollan sus labores, no estarían de acuerdo con las políticas administrativas, no se estarían desarrollando óptimas relaciones sociales, considerarían que sus labores no contribuyen a su desarrollo personal, entre otros.

Tabla 16.  
*Condiciones físicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	13	36,11
Parcial insatisfacción	3	8,33
Regular satisfacción	10	27,78
Parcial satisfacción	9	25,00
Alta satisfacción	1	2,78
Total	36	100,0

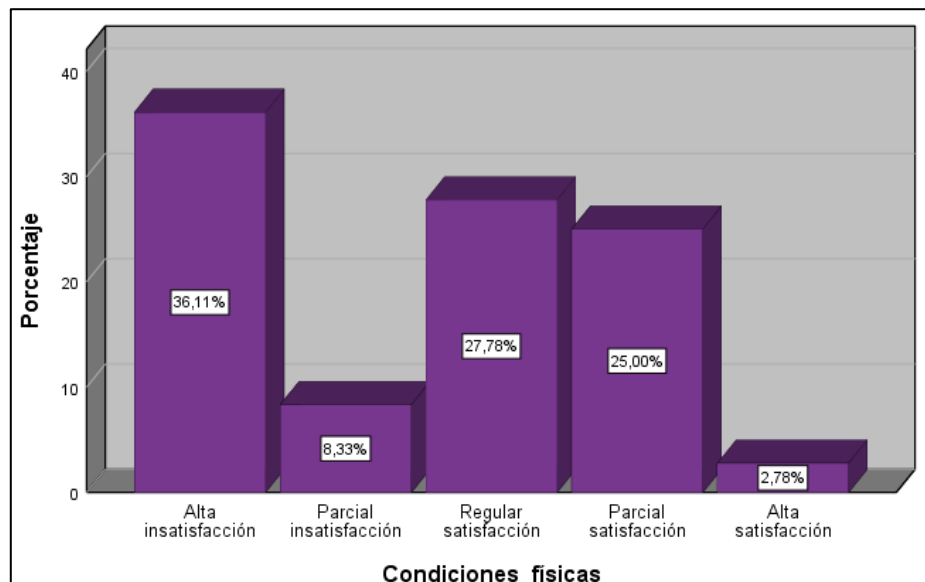


Figura 8. *Condiciones físicas*

### Interpretación

La tabla 16 y figura 8 muestran los resultados respecto a las condiciones físicas de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta; del cual se pudo conocer que, el 36.11% presenta alta insatisfacción con las condiciones físicas de la empresa, el 8.33% presenta una parcial insatisfacción con ello, y el 27.78% se presenta una regular satisfacción. Asimismo, existe una parcial satisfacción en el 25% de los trabajadores y solo en el 2.78%, una alta satisfacción con las condiciones físicas de la organización. Estos resultados se deberían a que la mayoría de estos se muestran en desacuerdo en que la distribución física de ambiente de trabajo que da facilidades para que desarrollen sus labores y consideran que el ambiente no es muy confortable y cómodo.

Tabla 17.  
Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	7	19,44
Parcial insatisfacción	6	16,67
Regular satisfacción	11	30,56
Parcial satisfacción	8	22,22
Alta satisfacción	4	11,11
Total	36	100,0

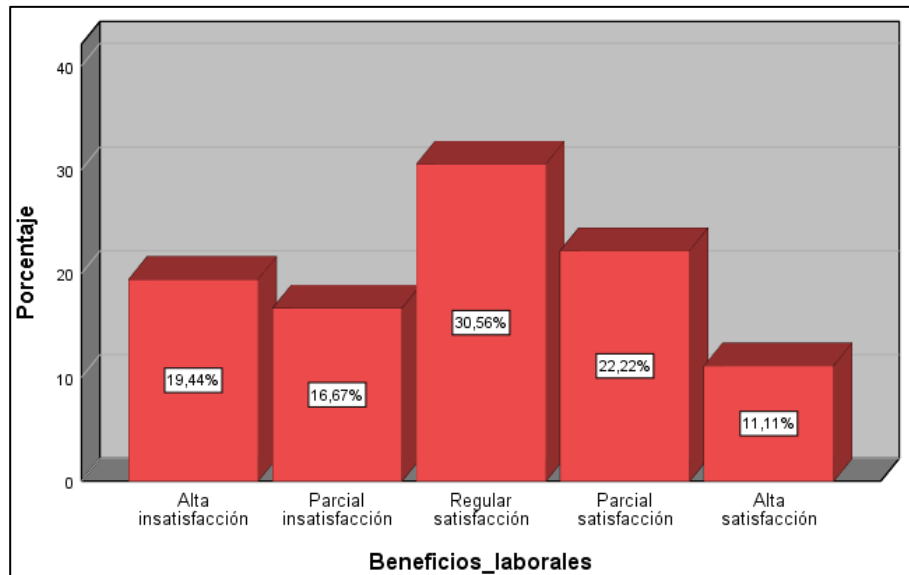


Figura 9. Beneficios laborales

### Interpretación

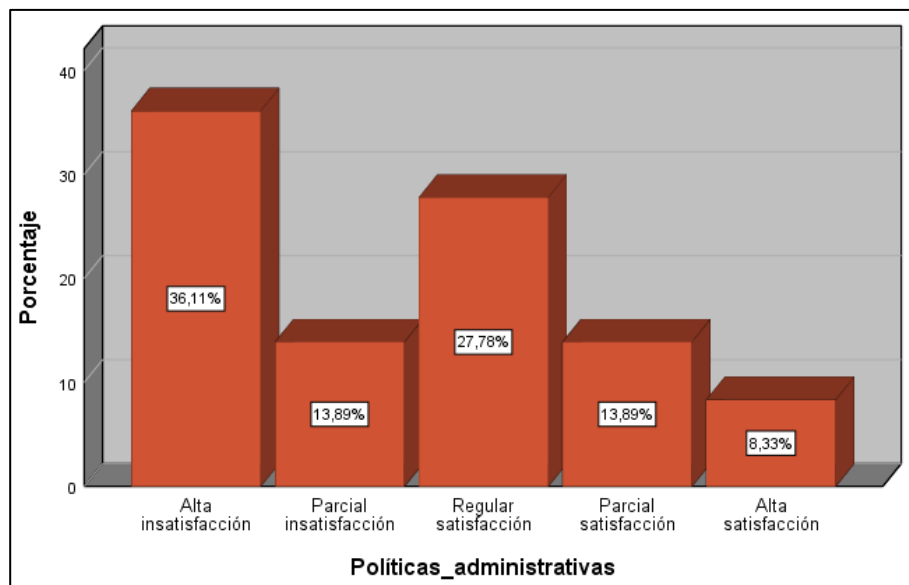
La tabla 17 y figura 9 muestran los resultados respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta; del cual se pudo conocer que, el 30.56% presenta una regular satisfacción respecto a los beneficios laborales que percibe, el 22.22% manifiesta una parcial satisfacción con ello, y el 11.11% una alta satisfacción. Asimismo, el 19.44% manifestó que se encuentra altamente insatisfecho con los beneficios, laborales, y el 16.67% una parcial insatisfacción. Es preciso mencionar que, el porcentaje sobresaliente 30.56% evidencia una regular satisfacción por parte de los trabajadores, lo cual se debería a que algunos trabajadores percibirían a que su sueldo no se encuentra en relación con las labores que



realiza, no se sienten felices con lo que realizan y muchas veces su trabajo no cubriría sus expectativas.

*Tabla 18.*  
*Políticas administrativas*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	13	36,11
Parcial insatisfacción	5	13,89
Regular satisfacción	10	27,78
Parcial satisfacción	5	13,89
Alta satisfacción	3	8,33
Total	36	100,0



*Figura 10. Políticas administrativas*

### **Interpretación**

La tabla 18 y figura 10 muestran los resultados respecto a la percepción de las políticas administrativas por parte de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, el 27.78% muestra regular satisfacción con las políticas administrativas de la institución, el 13.89% y una parcial satisfacción con ello y el 8.33%, una alta satisfacción. Por otro lado, el 36.11% manifestó que se encuentra altamente insatisfecho con las políticas administrativas de la empresa y el 13.89%, parcial insatisfacción. En ese sentido, es preciso mencionar que, el porcentaje más representativo 36.11% evidencia una alta insatisfacción con las políticas administrativas que

posee la institución, lo cual sería explicado porque la mayoría de los trabajadores considera que, reciben un mal trato, sentiría que lo están explotando y no se encontrarían conformes con los horarios.

Tabla 19.  
*Relaciones sociales*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	10	27,78
Parcial insatisfacción	8	22,22
Regular satisfacción	11	30,56
Parcial satisfacción	5	13,89
Alta satisfacción	2	5,56
Total	36	100,0

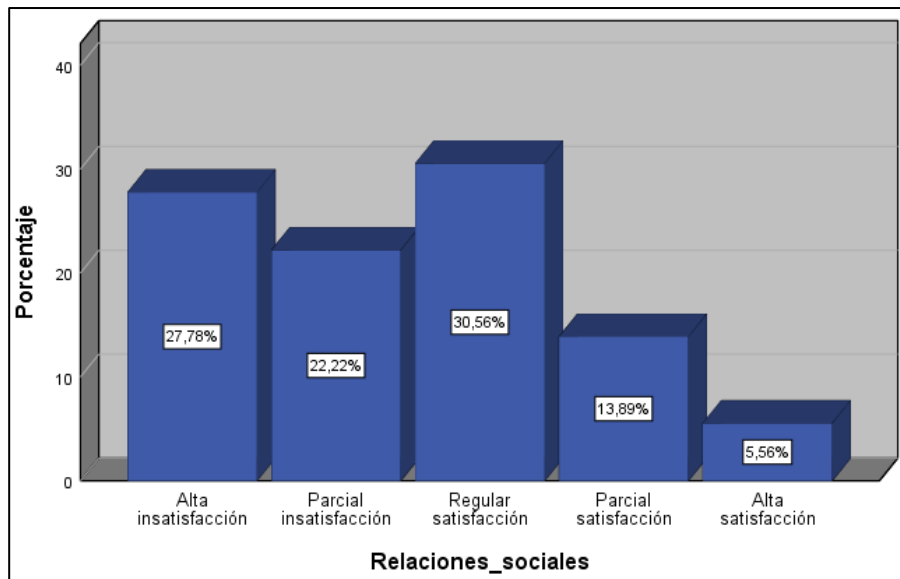


Figura 11. Relaciones sociales

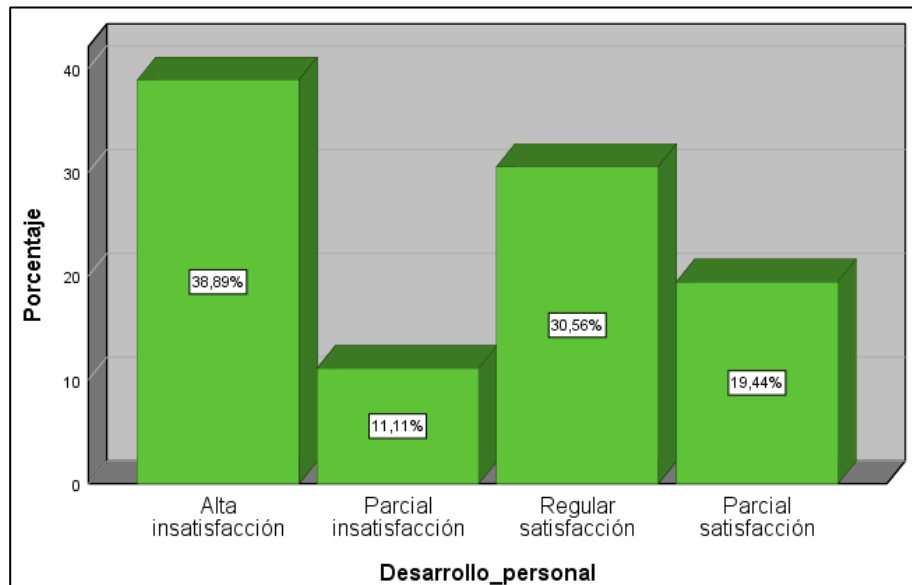
### Interpretación

La tabla 19 y figura 11 muestran los resultados respecto a las relaciones sociales que se desarrollan en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, existe una regular satisfacción con las relaciones sociales en el 30.56% de los trabajadores, el 27.78% se encontraría altamente insatisfecho con ello y el 22.22% poseería una parcial insatisfacción. Asimismo, el 13.89% se encontraría parcialmente satisfecho con las relaciones sociales que se desarrollan en la institución y solo el 5.56% se encontraría altamente satisfecho. En ese sentido, es preciso mencionar que el porcentaje más

representativo (30.56%) indicaría una regular satisfacción por parte de los trabajadores, con las relaciones sociales; lo cual se debería a que una proporción consideraría que el ambiente en el que desarrollan sus laborales no es el ideal, no le agradarían sus compañeros, y su grupo de trabajo no estaría caracterizado por la solidaridad.

*Tabla 20.*  
*Desarrollo personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	14	38,89
Parcial insatisfacción	4	11,11
Regular satisfacción	11	30,56
Parcial satisfacción	7	19,44
Total	36	100,0



*Figura 12. Desarrollo personal*

### **Interpretación**

La tabla 20 y figura 12 muestran los resultados sobre la percepción del desarrollo personal por parte de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se conoció que existe una alta insatisfacción con el desarrollo personal en el 38.89% de los colaboradores; en el 11.11%, una parcial insatisfacción; una satisfacción en un nivel regular, en el 30.56% y una parcial satisfacción en el 19.44%. De acuerdo con ello,

es preciso mencionar que el porcentaje más representativo (38.89%) evidencia que existe una alta insatisfacción laboral con el desarrollo personal, lo cual se debería a que la mayoría percibiría que su trabajo no les permite desarrollarse personalmente, no disfrutan de la labor que realizan, e incluso no se sentirían realizados.

Tabla 21.  
*Desempeño de tareas*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	13	36,11
Parcial insatisfacción	6	16,67
Regular satisfacción	12	33,33
Parcial satisfacción	5	13,89
Total	36	100,0

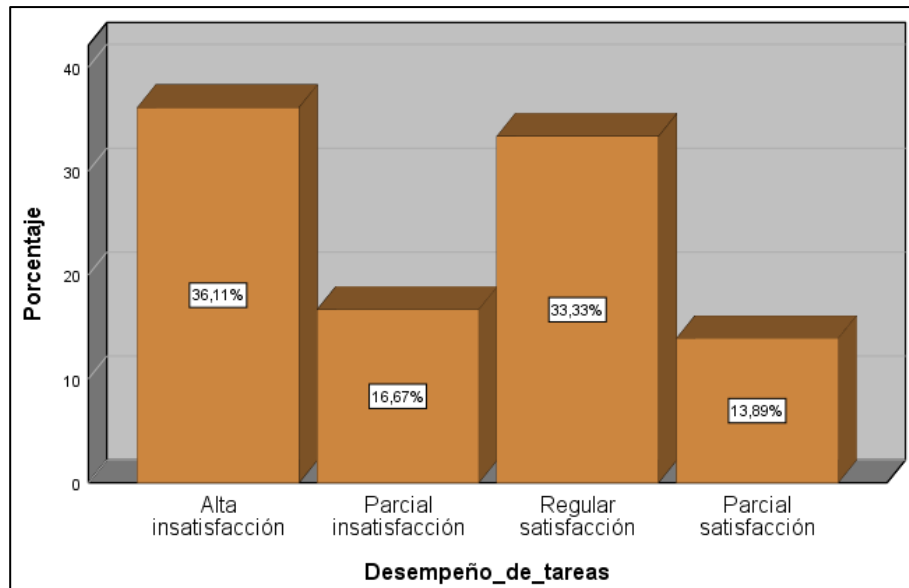


Figura 13. *Desempeño de tareas*

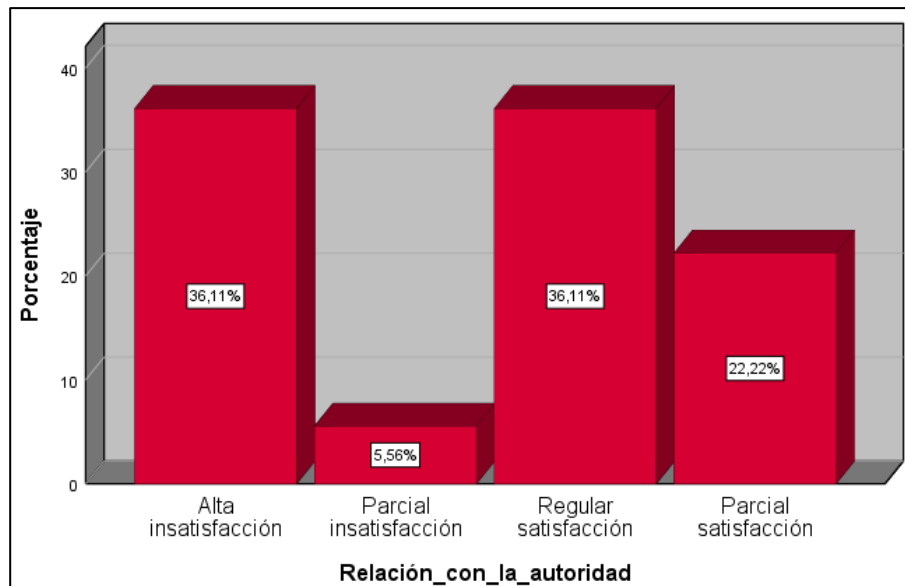
### **Interpretación**

La tabla 21 y figura 13 muestran los resultados respecto a la percepción del desempeño de tareas por parte de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se conoció que, existe una alta insatisfacción sobre el desempeño de tareas en el 36.11% de los colaboradores; una parcial insatisfacción, en el 16.67%; una regular satisfacción, en el 33.33% y una parcial satisfacción laboral con el desempeño de tareas en

el 13.89% de los trabajadores. Acorde con ello, es preciso recalcar que, la mayor proporción (36.11%) indica una alta insatisfacción con el desempeño de tareas, lo cual se presume que se debería a que muchos de ellos consideran que los jefes no mostrarían disposición frente a una consulta por parte de los trabajadores, no se encontrarían a gusto con su jefe; además de no considerar importante sus labores que realizan.

*Tabla 22.*  
*Relación con la autoridad*

	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	13	36,11
Parcial insatisfacción	2	5,56
Regular satisfacción	13	36,11
Parcial satisfacción	8	22,22
Total	36	100,0



*Figura 14. Relación con la autoridad*

### **Interpretación**

La tabla 22 y figura 14 muestran los resultados de la relación con la autoridad por parte de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Se pudo conocer que, en el 36.11% de los colaboradores de la institución existe una alta insatisfacción con la relación con la autoridad que desarrollan, una parcial insatisfacción en el 5.56%, una regular satisfacción en el 36.11% y una parcial satisfacción en el 22.22%. En

ese sentido, el mayor porcentaje (36.11%) evidenciaría una alta insatisfacción por parte de los trabajadores, lo cual se presume que se debería a que estos no desarrollan una buena comunicación con sus jefes, muchas veces los jefes no mostrarían disposición para absolver dudas y aceptar sugerencias.

### 3.2. Prueba de normalidad

Tabla 23.  
*Prueba de normalidad*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,146	42	0,024
Satisfacción laboral	0,137	42	0,046

#### **Interpretación**

La tabla 23 evidencia la prueba de normalidad aplicada a las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral). Resulta importante mencionar que, la elección de la Prueba de Shapiro - Wilk se debió al tamaño de muestra del estudio, que fue equivalente a 36 individuos ( $n < 50$ ).

Dado que los valores Sig. Fueron inferiores al nivel de significancia del 5% (0.05), brindó criterio empírico suficiente para establecer que la distribución corresponde a una paramétrica. Lo cual conllevó a emplear la prueba de correlación de Spearman.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

Para lograr la correlación de las variables y dimensiones, se realizó la suma de las escalas de respuesta por dimensiones y variables y solo se empleó las sumas totales, ya que se empleó un instrumento de tipo escala Likert.

#### 3.3.1. Contraste de la hipótesis general.

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

#### Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 24.

*Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,808**
		Sig. (unilateral)	.	0,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,808**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

#### Interpretación

La tabla 24 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.808, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación, afirmando de ese modo que existe una relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, ante una mejora del clima organizacional en la institución es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

### 3.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1.

**Ho:** La realización personal no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**Hi:** La realización personal se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

*Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula*

*Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula*

#### Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 25.  
*Correlación entre realización personal y satisfacción laboral*

			Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,779**
		Sig. (unilateral)	.	0,000
	Satisfacción laboral	N	42	42
		Coeficiente de correlación	0,779**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	.
		N	42	42



\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

### Interpretación

La tabla 25 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.779, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que existe una relación directa entre la realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, ante una mejora en la realización personal es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

#### 3.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2.

**Ho:** El involucramiento laboral no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**Hi:** El involucramiento laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

#### Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 26.  
*Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral*

		Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	1,000	0,828**
		Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	0,000

	N	42	42
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,828**	1,000
	Sig. (unilateral)	0,000	.
	N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

### Interpretación

La tabla 26 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.828, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que existe una relación directa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, ante una mejora en el involucramiento laboral es muy probable que la satisfacción laboral de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

#### 3.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3.

**Ho:** La supervisión no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**Hi:** La supervisión se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

*Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula*

*Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula*

**Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman**

Tabla 27.  
*Correlación entre supervisión y satisfacción laboral*

		Supervisión	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	0,785**
		Sig. (unilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,785**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

**Interpretación**

La tabla 27 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.785, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que existe una relación directa entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, ante una mejora en las formas de supervisión es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

### 3.3.5. Contraste de la hipótesis específica 4.

**Ho:** La comunicación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**Hi:** La comunicación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

#### Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 28.  
*Correlación entre comunicación y satisfacción laboral*

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,798**
		Sig. (unilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,798**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

#### Interpretación

La tabla 28 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.798, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación;

afirmando de ese modo que existe una relación directa entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, ante una mejora en la comunicación que se desarrolla en la organización es muy probable que conlleve a la mejora de la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta.

### 3.3.6. Contraste de la hipótesis específica 5.

**Ho:** Las condiciones laborales no se relacionan directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

**Hi:** Las condiciones laborales se relacionan directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.

#### Regla de decisión:

*Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula*

*Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula*

#### Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 29.

*Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral*

		Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	0,739**
	Satisfacción laboral	N	42
		Coefficiente de correlación	0,739**
		Sig. (unilateral)	0,000
		N	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

#### Interpretación

La tabla 29 muestra la prueba de correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior

Tecnológica Pública de Huanta. Dado que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.739, brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que existe una relación directa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. En ese sentido es factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, es muy probable que conlleve a también a la mejora de la satisfacción laboral de los mismos.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión de los resultados

El presente estudio se planteó como finalidad, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019; para lo cual se aplicaron 2 instrumentos a los trabajadores de dicha institución. Los resultados fueron los siguientes:

Los resultados respecto al primer objetivo específico arrojaron que, existe de una relación directa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello debido a que la prueba de correlación Rho de Spearman arrojó el valor sig. (unilateral) igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación no paramétrica (Rho) igual a 0.779, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que ante una mejora en la realización personal es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado. Es preciso mencionar que, acorde con este resultado se encontró lo mencionado por Palma (2004), quien mencionó que la realización se encuentra relacionado con la apreciación que

presenta un colaborador respecto a las posibilidades que su entorno laboral le ofrezca oportunidades de crecimiento y superación, tanto en lo personal como en lo profesional; en ese sentido, si un colaborador percibiera mayores posibilidades de autorrealización son duda presentará una mayor satisfacción laboral.

Otro de los hallazgos evidenció que, existe una relación directa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello debido a que la prueba de correlación Rho de Spearman dio como resultado un valor sig. (unilateral) equivalente a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) igual a 0.828, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. Por lo tanto, fue posible afirmar que, ante una mejora en el involucramiento laboral es muy probable que la satisfacción laboral de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado. Al respecto, autores de la talla de Palma (2004) manifestó que, el involucramiento laboral se relaciona con la identificación con los valores el compromiso para desarrollar las tareas y cumplir con los objetivos institucionales. En ese sentido, si las autoridades pertinentes tomaran cartas en el asunto y buscaría incrementar su compromiso para con la organización, es muy probable que su satisfacción también se vea mejorado.

El resultado del tercer objetivo específico evidenció que, existe una relación directa entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta, lo cual fue corroborado por medio de la prueba de correlación de Spearman. Los resultados de dicha prueba mostraron un valor sig. (unilateral) equivalente a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) igual a 0.785, lo cual brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. Por lo tanto, fue factible aseverar que, ante una mejora en las formas de supervisión en la institución es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación



Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado. Acorde con este resultado se encontró lo mostrado por Palma (2004) quien mencionó que, la supervisión se encuentra referida a las apreciaciones respecto a cómo se desarrolla las orientaciones, sugerencias y el apoyo por parte de los superiores a los colaboradores en sus tareas asignadas. En ese sentido, solo de mejorarse ello, contribuirá en la satisfacción laboral.

El hallazgo correspondiente al cuarto objetivo específico evidenció que, la comunicación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello corroborado por medio de la prueba de correlación de Spearman, cuyos resultados arrojaron un valor sig. (unilateral) igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) equivalente a 0.798, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. En ese sentido fue factible aseverar que, ante una mejora en la comunicación que se desarrolla en la organización es muy probable que conlleve a la mejora de la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta. Acorde con este resultado se encontró lo mencionado por Palma (2004), quien mencionó que la comunicación se refiere al modo de cómo se percibe la fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información, y como este transita al interior de la institución. De ese modo, si se dieran mejoras en ese aspecto, muy probablemente conllevará a que los trabajadores se sientan mucho más satisfechos con su entorno.

Asimismo, los resultados para el quinto objetivo específico dieron a conocer que, existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello se debió a que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.739, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. En ese sentido, fue factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, es muy probable que

conlleve a también a la mejora de la satisfacción laboral de los mismos. Este hallazgo se encontró acorde con lo presentado por Palma (2004), quien refiere que las condiciones laborales se basan en el reconocimiento y la manera en que la entidad brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. En ese sentido, si se llegaran a mejorar dichos aspectos, es muy probable que conlleve a que los trabajadores perciban más óptimamente sus labores, se desempeñen mejor, y presenten una mejor satisfacción laboral.

En ese sentido, el hallazgo anterior se encontraría coherente con lo presentado por Palma (2004).

Y finalmente, los resultados para el objetivo general dieron a conocer que, el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta; ello debido a que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.808, lo cual brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. En ese sentido fue factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en el clima organizacional de la institución es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado. Acorde con estos resultados, se encontraron las conclusiones a las que llegaron; Cornejo & Girón (2014), afirmando que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción labora. Del mismo modo Fernández (2018) aseveró que, existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio ( $p < 0.00$ ;  $Rho = 0.551$ ). Por su parte, Castro & Espinoza (2015) también llegaron a una conclusión similar, afirmando que, existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad – Huancayo 2014, afirmación que se hace mediante la correlación de r de Pearson donde  $r = 0.762$ . Ramos (2018) también mencionó que, existe una buena correlación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los

trabajadores, lo que se evidencia por una correlación entre las variables de 0.739 es decir que, a una percepción buena del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

Por lo tanto, es factible mencionar que este resultado se encontró similar a lo presentado por Cornejo & Girón (2014), Fernández (2018), Castro & Espinoza (2015) y Ramos (2018).

## V. CONCLUSIONES

1. Por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman se pudo conocer la existencia de una relación directa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello debido a que el valor sig. (unilateral) fue equivalente a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación no paramétrica (Rho) igual a 0.779, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación; afirmando de ese modo que ante una mejora en la realización personal es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.
2. Además, también se pudo conocer que existe una relación directa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello debido a que la prueba de correlación Rho de Spearman dio como resultado un valor sig. (unilateral) equivalente a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) igual a 0.828, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. Por lo tanto, fue posible afirmar que, ante una mejora en el involucramiento

laboral es muy probable que la satisfacción laboral de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

3. Se pudo conocer que existe una relación directa entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta, lo cual fue corroborado por medio de la prueba de correlación de Spearman. Los resultados de dicha prueba mostraron un valor sig. (unilateral) equivalente a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) igual a 0.785, lo cual brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. Por lo tanto, fue factible aseverar que, ante una mejora en las formas de supervisión en la institución es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.
4. La comunicación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello corroborado por medio de la prueba de correlación de Spearman, cuyos resultados arrojaron un valor sig. (unilateral) igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación (Rho) equivalente a 0.798, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. En ese sentido fue factible aseverar que, ante una mejora en la comunicación que se desarrolla en la organización es muy probable que conlleve a la mejora de la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta.
5. Asimismo, existe una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta. Ello se debió a que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.739, brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de

investigación. En ese sentido, fue factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, es muy probable que conlleve a también a la mejora de la satisfacción laboral de los mismos.

6. Finalmente, se conoció que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública de Huanta; ello debido a que el valor sig. (unilateral) fue igual a 0.000, inferior al nivel de significancia del 5%, y el coeficiente de correlación equivalente a 0.808, lo cual brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis de investigación. En ese sentido fue factible aseverar que, de desarrollarse una mejora en el clima organizacional de la institución es muy probable que la satisfacción de los trabajadores el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, también se vea mejorado.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del instituto, a que incrementen sus esfuerzos en mejorar el clima organizacional que se desarrolla en la institución, ello a través de eventos de esparcimiento, que permita generar lazos de amistad y cooperación entre los colaboradores.
2. A los trabajadores del instituto, a que busquen mecanismos que permita establecer mejores relaciones con los compañeros, y así poder desarrollar un mejor clima organizacional.
3. A los directivos del instituto, a que busque medios para mejorar las condiciones laborales, de tal forma que contribuya con la satisfacción de los trabajadores y estos puedan desempeñarse más adecuadamente.
4. A los trabajadores del instituto, a que exploren más respecto a su puesto laboral, de tal manera que determinen si realmente se sienten satisfechos con las labores que desempeñan, o poseen otras preferencias.
5. A los futuros investigadores, a desarrollar más investigaciones referentes al comportamiento organizacional, de tal forma que contribuya tanto con los trabajadores, así como a las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. República Bolivariana de Venezuela: Episteme. C.A.
- Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la Ciudad de Manizales*. Manizales: Universidad de Manizales. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%C3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, E., & Espinoza, J. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud la Libertad - Huancayo 2014*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1067/TENF\\_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1067/TENF_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjL67zU16TjAhUOy1kKHckvDKwQ6AEILzAB#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjL67zU16TjAhUOy1kKHckvDKwQ6AEILzAB#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false)
- Cornejo, D., & Girón, R. (2014). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido en la empresa Andes Yarn S.A.C. - Arequipa 2014*.



Arequipa: Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4267/53.0772.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Gestión. (18 de agosto de 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Fernández, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23012/Fern%c3%a1ndez\\_VJLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23012/Fern%c3%a1ndez_VJLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gan, F., & Trigine, J. (2012). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiZzMaLsbLkAhVFqIkKHbq0AO8Q6AEIMjAB#v=onepage&q&f=false>

García, M., Melgara, R., & Villarreyna, I. (2016). *Incidencia del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de FAREM- Estelí, en el primer semestre 2015*. Estelí: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/1970/1/17332.pdf>

Guillermo, B. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Colombia: ARFO.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.

Moisés, B. W., Ango, J. H., Palomino, V. A., & Feria, E. E. (2018). *Diseño del Proyecto de Investigación Científica*. Ayacucho: San Marcos.

- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, J., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 7-13. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Moreno, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016*. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa. Obtenido de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis*. México: Pearson Education.
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista Psicológica*, 347-362.
- Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P*, IX (2001). Obtenido de <http://www.ilustrados.com/tema/5330/Elaboracion-Validacion-Escala-Satisfaccion-Laboral-para.html>
- Palma, S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL.SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Obtenido de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n?auto=download](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n?auto=download)
- Ramos, A. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2018*. Juliaca: Universidad Peruana Unión. Obtenido de

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1220/Ana\\_Ramos\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1220/Ana_Ramos_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, S. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15973/1/T-UCE-0007-CPS-022.pdf>

San Marcos. (2016). *Introducción al comportamiento organizacional*. San Marcos. Obtenido de [https://www.academia.edu/32438074/INTRODUCCI%C3%93N\\_AL\\_COMPORTEMENTO\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/32438074/INTRODUCCI%C3%93N_AL_COMPORTEMENTO_ORGANIZACIONAL)

Semana. (06 de marzo de 2015). *¿Cómo es el ambiente laboral en Colombia?* Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/como-es-el-ambiente-laboral-en-colombia/430114-3>

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3227752&query=clima%2Borganizacional#>

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 35-51. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Método
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona la realización personal con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la supervisión con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> La realización personal se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>El involucramiento laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>La supervisión se relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>La comunicación se</p>	<p><b>Variable 1.</b> Clima organizacional</p> <p><b>Variable 2.</b> Satisfacción laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población Todos los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>Muestra 36 trabajadores de la Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>comunicación con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p>	<p>la comunicación y la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p>	<p>relaciona directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p>		
<p>¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019?</p>	<p>Identificar relación entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p>	<p>Las condiciones laborales se relacionan directamente con la satisfacción laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019.</p>		

## Anexo 2. Instrumentos de recolección

### Escala de clima laboral CL-SPC

Buen día.

Se le presenta el siguiente cuestionario que tiene como finalidad identificar el clima organizacional que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019; por lo cual se le pide que brinde unos minutos de su tiempo para que responda a cada una de las proposiciones. Tenga plena seguridad que la información que proporcione únicamente será tratada con fines académicos y de manera confidencial. De antemano agradecemos su disposición.

#### Datos personales:

Sexo: F ( ) M ( )                      Edad: .....

Tiempo de servicio en la institución: .....

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

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos del trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



## Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Buen día.

Se le presenta el siguiente cuestionario que tiene como finalidad identificar la satisfacción laboral que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huanta, 2019; por lo cual se le pide que brinde unos minutos de su tiempo para que responda a cada una de las proposiciones. Tenga plena seguridad que la información que proporcione únicamente será tratada con fines académicos y de manera confidencial. De antemano agradecemos su disposición.

**Datos personales:**

**Sexo:** F ( ) M ( )

**Edad:** .....

**Tiempo de servicio en la institución:** .....

Total acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
TA	A	I	D	TD

N°	ÍTEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Base de datos

Variable 1: Clima organizacional

N <sup>o</sup>	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50			
1	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	1			
2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3	3	4	1	2	3	1	2	2			
3	3	5	1	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	1	3	4	2	3	5	1	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	2	5	3	3	1	3	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	4	1	5	2		
4	2	5	3	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5	2	2	5	2	3	5	3	3	2	4	5	5	5	5	2	5	3	2	5	3	5	3	2	5	5	5	2	2	5	3	4	3	5	4	3	5	3			
5	1	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	1	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2			
2	3	3	2	3	3	4	2	5	4	3	3	3	5	2	2	3	1	2	4	3	1	2	4	5	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	5	2	3	2			
7	1	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	1	3	4	2	2	4	3	3	2	4	5	4	3	5	3	5	1	2	3	1	5	2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	1	3	4	2	4	2			
8	2	5	2	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	3	2	5	3	2	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	2	5	3	2	5	5	5	2	2	5	5	5	1	4	5	3	4	1		
9	2	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	2	2	5	1	3	4	3	1	2	4	5	5	5	5	3	5	3	2	5	3	5	2	2	5	5	5	3	2	5	5	5	2	4	5	3	4	2			
10	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2		
11	2	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	2	1	4	3	2	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	5	1	3	5	5	4	3	2	5	5	3	2	5	5	2	5	3		
12	3	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	1	5	2	3	2	3	4	5	4	5	3	5	3	2	5	3	3	2	1	5	5	5	3	2	5	4	5	1	5	5	3	4	2			
13	1	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	1	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2
14	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1		
15	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	1	4	2	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	1		
16	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	2	1	2	2	3	2	4	4	1	3	1			
17	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	4	3	1	1	4	4	2	4	3	1	2	1	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3			
18	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2		
19	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	3	1	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1		
20	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2		
21	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	4	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2		
22	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3		



10	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1			
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3				
12	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	3	5	5		
13	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4		
14	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
15	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
17	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
18	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	
19	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	
20	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
21	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	
22	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	
23	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	
24	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3		
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	
28	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5		
29	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3		
30	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3		
33	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
34	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	1		
35	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
36	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	

**Anexo 4. Evidencia de similitud digital**

# “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE HUANTA, 2019”

*por* Fidencio Oré Cabrera

---

Fecha de entrega: 11-dic-2020 04:24p.m. (UTC-0600)

Identificador de la entrega: 1472558762

Nombre del archivo: ORE\_CABRERA,\_FIDENCIO,\_TESIS\_CORREGIDA\_16-10-2020.docx (796.03K)

Total de palabras: 20978

Total de caracteres: 104638

## "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE HUANTA, 2019"

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uncp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="https://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
10	<a href="https://xn--caribea-9za.eumed.net">xn--caribea-9za.eumed.net</a> Fuente de Internet	<1%
11	<a href="https://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
12	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
13	<a href="https://creativecommons.org">creativecommons.org</a> Fuente de Internet	<1%
14	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
16	<a href="https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar">imgbiblio.vaneduc.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1%
17	<a href="https://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a> Fuente de Internet	<1%
18	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
19	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

[www.hacienda.go.cr](https://www.hacienda.go.cr)



20	Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.agroeuropa.com">www.agroeuropa.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

---

32	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<1%
33	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
34	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<1%
35	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
36	<b>"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020</b> Publicación	<1%
37	<b>bibliotecas.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
38	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1%
39	<b>repositorio.neumann.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

&lt; 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ORÉ CABRERA, Fidencio  
 DNI: 28595923 Correo electrónico: Fidencio36@hotmail.com  
 Domicilio: Jr. Garcilazo N° 245  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 966678443

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:  
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
 EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
 PÚBLICO DE HUANTA, 2019"

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
 en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de  
octubre de 2020.

  
 F. O. C.  
 Fidencio

Huella digital

