



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú

2024

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Presentado por:

Autora: Laynes Hernández, Diana Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9525-6823>

Asesor: Dr. Vargas Merino, Jorge Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>

Lima – Perú

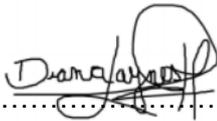
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Laynes Hernandez Diana Elizabeth** Egresado (a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024”**. Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, con DNI 41843715, con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (18) (DIECIOCHO)% con código oid:14912:375312675 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Egresado: Diana Elizabeth Laynes Hernandez
DNI: 73987900



.....
Firma

Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino
DNI: 41843715

Lima, 23 de agosto de 2024

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a mis padres, quienes, a lo largo de mi vida, siempre me han brindado su incondicional apoyo, amor y motivación para alcanzar mis metas. Su constante aliento y confianza ha sido la principal inspiración para culminar uno de mis principales objetivos. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y perseverancia, además de la educación y valores que han inculcado en mí.

A ustedes, queridos padres, va dedicado este logro, con todo mi amor y gratitud, como un pequeño regalo por todo lo que han hecho por mí.

Además, también agradecer a mis hermanos, quienes, con su apoyo incondicional, comprensión y ánimo, han sido pilar fundamental para la culminación de este logro académico.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, expreso mi más sincero agradecimiento por su constante apoyo y comprensión durante la realización de esta tesis. Gracias por estar siempre ahí para escucharme, motivarme y brindarme todo el apoyo emocional que necesitaba para llevar a cabo este proyecto. Su amor incondicional y su confianza en mí fueron fundamentales para lograr con éxito esta meta.

A mi asesor, Dr. Jorge Vargas, quiero agradecerle de corazón por su invaluable orientación y apoyo durante la elaboración de esta tesis. Su expertise, paciencia y dedicación fueron fundamentales para el éxito de este trabajo. Gracias por creer en mí y por brindarme su guía constante a lo largo de todo el proceso. Su apoyo y compromiso con mi formación académica han sido una inspiración para mí.

A las personas que han estado a mi lado apoyándome en cada paso que doy, gracias por su constante ayuda y aliento, los cuales han sido fundamentales para lograr mis objetivos.

ÍNDICE

RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	6
<i>1.2.1 Problema general</i>	6
<i>1.2.2 Problemas específicos</i>	6
1.3 Objetivos de la investigación	7
<i>1.3.1 Objetivo general</i>	7
<i>1.3.2 Objetivos específicos</i>	7
1.4 Justificación de la investigación	8
<i>1.4.1 Teórica</i>	8
<i>1.4.2 Metodológica</i>	10
<i>1.4.3 Practica</i>	10
1.5 Limitaciones de la investigación	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.2 Bases teóricas	18

2.3 Formulación de hipótesis	30
2.3.1 Hipótesis General	30
2.3.2 Hipótesis Específicas	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1 Método de investigación	33
3.2 Enfoque investigativo	33
3.3 Tipo de investigación	34
3.4 Diseño de la investigación	34
3.5 Población, muestra y muestreo	35
3.6 Variables y operacionalización	37
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1 Técnica	39
3.7.2 Descripción	39
3.7.3 Validación	40
3.7.4 Confiabilidad	40
3.8 Procesamiento y análisis de datos	43
3.9 Aspectos éticos	44
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.1 Resultados	46
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	46

4.2 Análisis estadístico inferencial	66
4.2.1 Prueba de Normalidad	66
4.2.2 Prueba de hipótesis	67
4.3 Discusión de resultados	77
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	85
Referencias	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización Variable Clima Organizacional	37
Tabla 2 Operacionalización Variable Satisfacción Laboral	38
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	¡Error! Marcador no definido.6
Tabla 4 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el clima organizacional y y la satisfacción laboral	¡Error! Marcador no definido.7
Tabla 5 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el compañerismo y colaboración, y satisfacción laboral	¡Error! Marcador no definido.8
Tabla 6 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la comunicación y satisfacción laboral	¡Error! Marcador no definido.9
Tabla 7 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral	70
Tabla 8 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la productividad y satisfacción laboral	71
Tabla 9 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el bienestar y salud física y satisfacción laboral	72
Tabla 10 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral	73
Tabla 11 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral	74
Tabla 12 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la motivación y satisfacción laboral	75
Tabla 13 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre los derechos y obligaciones y satisfacción laboral.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los encuestados.....	46
Figura 2 Tiempo trabajando en el centro universitario	47
Figura 3 Tipo de contratación docente	48
Figura 4 Nivel de la variable Clima Organizacional	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 5 Nivel de la dimensión Compañerismo y colaboración	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6 Nivel de la dimensión Comunicación.....	¡Error! Marcador no definido.1
Figura 7 Nivel de la dimensión Trabajo en equipo	52
Figura 8 Nivel de la dimensión Productividad.....	53
Figura 9 Nivel de la dimensión Bienestar y salud física.....	54
Figura 10 Nivel de la dimensión Condiciones de trabajo	5¡Error! Marcador no definido.
Figura 11 Nivel de la dimensión Sentido de pertenencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 12 Nivel de la dimensión Motivación.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 13 Nivel de la dimensión Derechos y obligaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 14 Nivel de la variable Satisfacción laboral	59
Figura 15 Nivel de la dimensión Satisfacción por el trabajo en general.....	60
Figura 16 Nivel de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico	61
Figura 17 Nivel de la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	62
Figura 18 Nivel de la dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	63
Figura 19 Nivel de la dimensión Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	64
Figura 20 Nivel de la dimensión Satisfacción con la remuneración	65

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú.

La investigación es de tipo aplicada, mediante el método hipotético-deductivo, bajo el enfoque cuantitativo y un diseño observacional no experimental. Para la muestra, se utilizó la totalidad, siendo aplicada a 120 colaboradores de la institución, cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión. Se empleó cuestionarios validados para las variables en estudio. Los datos recopilados tras la aplicación de las encuestas fueron procesados con la ayuda del software SPSS, obteniendo un resultado estadístico detallado. El análisis realizado determinó correlaciones significativas entre las dimensiones específicas de las variables de estudio. Los resultados demostraron que existe una relación positiva y significativa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de 0.700, esto nos muestra que, un adecuado clima organizacional genera una mayor satisfacción laboral. Finalmente, la implementación de estrategias de fidelización y capacitación hacia colaboradores, incrementarán la satisfacción laboral para lograr un mejor desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, motivación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in employees of the professional school of Medical Technology of a Private University in Lima, Peru.

The research is applied, using the hypothetical-deductive method, under the quantitative approach and a non-experimental observational design. For the sample, the totality was used, being applied to 120 collaborators of the institution, complying with the inclusion and exclusion criteria. Validated questionnaires were used for the variables under study. The data collected after the application of the surveys were processed with the help of the SPSS software, obtaining a detailed statistical result. The analysis determined significant correlations between the specific dimensions of the study variables. The results showed that there is a high positive and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction with a correlation coefficient of 0.700, this shows us that an adequate organizational climate generates greater job satisfaction. Finally, the implementation of loyalty and training strategies for employees will increase job satisfaction to achieve better work performance.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, motivation.

INTRODUCCIÓN

Debido a la coyuntura del COVID 19, la mayoría de las instituciones educativas aumentaron sus ingresos de alumnado tras las nuevas modalidades de estudio, afectando principalmente en el desempeño y rendimiento laboral en los docentes y personal administrativo del área académica de Tecnología Médica, mediante el aumento del personal desmotivado y estresado por la sobrecarga laboral, reducción de la calidad en la educación y atención al cliente, y deserción académica.

El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada limeña en Perú.

El contenido de la tesis consta de los siguientes capítulos; en el Capítulo I, se planteó el caso de estudio, realizando una visión general de la problemática mediante tres escenarios, las cuales son sustentadas en los siguientes capítulos.

En el Capítulo II, resaltó el respaldo teórico, mediante antecedentes tanto nacionales como internacionales, los aspectos teóricos y la formulación de la hipótesis.

En el Capítulo III, se enfocó en la metodología de estudio, donde explicamos el método, enfoque, tipo y diseño aplicado en la investigación, además nos abordamos el método de análisis y procesamiento de datos.

En el Capítulo IV, se analizó los resultados por el programa SPSS IBM, en donde se desarrolló la interpretación de los datos obtenidos por las respuestas de colaboradores encuestados de la institución con respecto a nuestras variables, aplicando las pruebas de hipótesis y discusión de los mismos.

En el Capítulo V, se realizó las conclusiones y recomendaciones para la

institución en base al clima organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, en el entorno educativo dentro del país de México, el clima organizacional impacta considerablemente en la comunicación entre el personal académico y directivo, impulsado principalmente por ambientes laborales con baja motivación, lo cual índice notablemente en la calidad laboral educativa que se transmite al alumno. Por ello, se menciona que, la falta de apatía, motivación y comunicación entre el personal académico-directivo, genera agotamiento físico y mental, además del estrés laboral, considerando que, se podría manifestar la nueva enfermedad común conocida como el síndrome de agotamiento profesional (Organización Mundial de la Salud, 2022). Esta problemática genera grandes problemas y conflictos diarios en la comunicación de los procesos educativos, por ello, es importante realizar un diagnóstico laboral para la mejora de la comunicación para una mejor relación entre los docentes y directivos, siendo este factor, un punto clave para el desarrollo de un buen clima laboral. (Aguayo, 2024)

La satisfacción laboral a nivel mundial proviene del bienestar de los colaboradores por la necesidad de mejorar los procesos en sus instituciones y alcanzar los logros trazados, en base a la estrategia de la mejora continua. Según reportes de la encuesta realizada por Global Randstad Workmonitor Q3 2023 a 35,000 trabajadores a

nivel mundial, el 2% sostiene que la seguridad en el entorno laboral es muy importante, resaltando los resultados de Chile, quienes 1000 trabajadores con un 95%, indican que no aceptarían un puesto laboral que no le brinde seguridad. Dentro del factor de equilibrio trabajo-vida, menciona que el 51% de los encuestados renunciarían si el puesto de trabajo les impide disfrutar su vida personal. En base a la encuesta realizada, destacan que las organizaciones deben potenciar el sentido de pertenencia, seguridad, actitud en el equilibrio laboral, expectativas y jubilación. (Workmonitor, 2023)

Las tendencias actuales a nivel mundial impulsan cambios en los puestos laborales, los cuales ocasionan mayor exigencia en la actualización de las habilidades de los postulantes. Por ello, en el informe de tendencias de formación elaborado por Randstad Research indican que, un 44% de los postulantes españoles requerirán formación u habilidades específicas obligatorias para la contratación de un puesto laboral. Además, cerca del 67% de los puestos de trabajo solicitarán un nivel educativo alto, y un 4% no lo requerirá. (Randstad Research, 2023) Esta problemática, conlleva a realizar constantes actualizaciones con respecto a las habilidades profesionales para garantizar un correcto desempeño laboral, ya que, tras las consecutivas actualizaciones se contará con empresas más competitivas en donde velarán por favorecer la formación académica para la promoción del personal y reconocimiento de sus logros, logrando personal satisfecho. Dentro de los países que se posicionan con mayor porcentaje de empleados satisfechos, lo lidera México con 82%, seguido de la India con 81% y finalizando con Estados Unidos con 80%. (Gestión RH Solución Integral, 2023)

Según el ranking Great Place to work, organización que realiza encuestas,

entrevistas, a los trabajadores de empresas con el fin de conocer la cultura organizacional para la mejor producción comercial, realizó como cada año, la validación laboral en base a la experiencia de los trabajadores en reconocidas empresas dentro de América Latina en el 2023, destacando la empresa DHL Express, quien tiene presencia en 17 países, seguidamente de Deloitte y Hilton, quienes tienen presencia en 7 países. Dichos resultados brinda a los líderes de las organizaciones el reconocimiento y motivación para continuar renovando las herramientas que ayudan a construir un excelente lugar de trabajo. (Great Place To Work, 2023)

A nivel nacional, el clima laboral en las instituciones públicas peruanas presentan un importante y considerable crecimiento en base a contar con un buen ambiente laboral, una correcta optimización de los procesos en sus áreas, una justa remuneración y motivación en base a incentivos y oportunidades de crecimiento; generando satisfacción en la forma como el trabajador percibe estos beneficios, lo que motiva a realizar sus funciones con eficacia y eficiencia, logrando así, personal motivado y activo con visión a alcanzar las metas y objetivos de la institución (Vergara et al., 2021).

Según nos menciona la gerente de Ackermann International, en el Perú la mayoría de las empresas ya no solo dan prioridad al trato con el cliente, sino que también le dan importancia al empleador, debido a que toda buena gestión organizacional, inicia desde adentro. Según la última encuesta realizada sobre la satisfacción laboral, los resultados fueron que solo el 24% está a gusto con su trabajo, y en base a ello las organizaciones deben establecer estrategias de motivación y

compromiso en sus colaboradores, ya que, se menciona que un trabajador feliz en su ámbito laboral puede llegar a ser hasta un 40% más productivo (Ibarra, 2020).

Por lo anteriormente mencionado, se realiza la investigación en una escuela académico profesional de Tecnología Médica de una universidad privada limeña, la cual es una institución educativa que busca formar profesionales que generen valor en la sociedad. Cabe resaltar que, la institución académica privada cuenta con el licenciamiento institucional otorgado en el mes de noviembre del 2019 por un periodo de seis años. (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2023)

Ello favorece la satisfacción laboral de los trabajadores tras laborar en una institución reconocida y certificada, les permite brindar un buen servicio educativo en base a la calidad aplicada en sus procesos académicos – administrativos, que se realiza desde la captación del alumnado hasta su finalización de sus estudios académicos. (Bohórquez et al., 2020)

Además, es importante mencionar que, para mejorar la atención con respecto a la institución en estudio en base a su sistema educativo, el rol de los directivos, docentes y administrativos es fundamental, por esta razón, el análisis del clima organizacional en los colaboradores de una escuela académica profesional es un factor de medición indispensable para garantizar la producción, calidad y eficiencia en sus actividades diarias. Uno de los componentes que mayor impacto tiene en el clima organizacional, es la motivación, en base a su rendimiento y productividad, beneficiando a la institución con el fin de mejorar las gestiones y procesos para garantizar la calidad de su servicio educativo.

Para el pronóstico, se analizó el entorno de la empresa, presentando un considerable número de competidores en el mismo rubro, además de nuevas instituciones implementando la escuela académico profesional de tecnología médica, la cual, por la aparición del nuevo coronavirus, Covid-19, tomo mayor importancia e interés de estudio, ocasionando incremento de alumnado y, por ende, en los procesos. Este factor afectó el clima organizacional de la escuela, cuando tomo mayor relevancia al momento de la atención en las consultas de los alumnos para su inicio de clases sobre sus vacantes y horarios de sus cursos, que, por la gran demanda y poco personal, afecta el trato que recibe el cliente por el personal estresado, ocasionando quejas y reclamos. Además, esta problemática, traería como consecuencia, aumento del personal desmotivado y estresado por la sobrecarga laboral, reducción de la calidad en la educación y atención al cliente, y deserción académica.

Por ello, tras la identificación del pronóstico, para su respectivo control, se busca realizar un correcto análisis de las variables identificadas en la escuela académica con el fin de fortalecer las gestiones realizadas mediante la motivación, identificación, calidad de vida laboral, entre otros aspectos que ayuden a promover una eficiente realización de sus funciones mediante la satisfacción del trabajo en general, logrando compromiso y confianza en sus colaboradores para el logro de las metas de la institución. En base a lo anteriormente mencionado, esta investigación se orientará a determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, debido a que dicha coyuntura afectó a la mayoría de las instituciones educativas en su crecimiento, principalmente en el rendimiento laboral de los trabajadores del área. Con ello, lograremos optimizar de los procesos, generar incentivos laborales y

oportunidades de crecimiento dentro del área, promover las pausas activas dentro de su horario laboral y realizar un seguimiento de cumplimiento de sus metas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el compañerismo y colaboración, y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar y salud física, y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la

satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los derechos y obligaciones, y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el compañerismo y colaboración y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción

laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

- Determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Determinar la relación que existe entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación se basa teóricamente, debido a que servirá de base para poder comprender y conocer la relación existente entre las variables y dimensiones de estudio

establecidas en la presente investigación, mediante sus aportes a través de las siguientes teorías: Teoría del clima organizacional y Teoría de motivación. Esta primera teoría del clima organizacional propuesta por Rensis Likert, indica que tras los estudios realizados se enfoca en tres tipos de variables las cuales, en base al análisis de la organización, se podrá comprender la relación entre los diversos factores que intervienen en el clima organizacional. Estas tres tipologías son: variables causales variables intermedias y variables finales. (Sulca, 2024) La segunda teoría que aportará a la investigación es de la motivación por Frederic Herzberg, el cual sostiene que es muy importante conocer “¿Qué desea la gente de sus puestos?”, en base a las respuestas de esa interrogante las instituciones deben categorizar los factores que influyen en la satisfacción de su personal, mayormente predominan los factores intrínsecos, como la responsabilidad, logros alcanzados y reconocimiento, lo cual crean satisfacción en el puesto y esto suele ser generado por la motivación. (Sulca, 2024)

Además, tiene como propósito contribuir y fortalecer al conocimiento existente sobre el clima organizacional respecto a la presente organización con el fin de generar propuestas de mejora para lograr laborar en un ambiente propicio y grato, con esta información, la organización y otras instituciones educativas pueden utilizarlo para ser incorporadas como guía o proponer nuevos lineamientos en base a optimizar el rendimiento del talento humano. Asimismo, conocer sobre la satisfacción laboral de los docentes, administrativos y directivos de la empresa para la mejora de los procesos y áreas en las que desempeñan.

Al tener una mayor comprensión de las variables en estudio y su relación entre ellas, contribuirá en el conocimiento de un mejor manejo sobre la gestión de los procesos y los lineamientos utilizados en las áreas de la organización, con el fin de

brindar aportes de mejora para lograr el bienestar de los colaboradores y generar un excelente ambiente para el desempeño de la organización.

En última instancia, la presente investigación estará puesta a disposición para implementar y diseñar nuevas propuestas o ideas de investigación sobre las variables estudiadas y, por ende, aplicarlo en sus instituciones para generar un valor agregado generando un buen clima organizacional y satisfacción en sus colaboradores.

1.4.2 Metodológica

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación y cumplir con los objetivos trazados, se seleccionó el enfoque cuantitativo y el nivel correlacional simple, mediante la asociación y relación de las variables. Para el empleo de la investigación, se utilizará un cuestionario validado, el cual nos permitirá recopilar y analizar los datos reales que nos ayudaran y facilitaran el óptimo desarrollo de la investigación, mediante el análisis de las variables de estudio para brindar información sobre si estas tienen relación entre sí o no se relacionan, y la manera, de forma positiva o negativa. En base a ello, se utilizan herramientas pertinentes y válidas que nos permitan conocer los resultados estadísticos, mediante el análisis cuantitativo, tras la recopilación de datos, mediante la aplicación de cuestionarios y encuestas para la investigación.

Con ello, se pretende conocer como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en colaboradores de una escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada limeña, para validar y medir la correlación de esta, mediante los resultados de la investigación.

1.4.3 Practica

La investigación aporta aspectos positivos y beneficiosos para los principales actores de toda organización, sus colaboradores. En primera instancia, estos

colaboradores son influyen en los resultados sobre el clima organizacional y su satisfacción dentro de su establecimiento laboral, por ello es importante la medición e identificar las acciones que se están realizando correctamente y las cuales se deben mejorar.

Por lo anteriormente mencionado, comprendiendo y conociendo a profundidad sobre la relación de estas variables, las cuales influyen en la cultura de la organización, se podrá implementar mejorar en la gestión o procesos de las áreas de trabajo para la correcta toma de decisiones.

Además, esta información beneficiará a los representantes de la organización para optimizar el modelo de trabajo implementado, identificando los procesos que requieren mejora para proponer estrategias idóneas que permita mejorar el ambiente laboral para el correcto desempeño y así, maximizar el talento humano.

En última instancia, al mejorar el clima organizacional, tendremos un personal motivado y fidelizado, el cual aportará mejores resultados en base a un buen desempeño con respecto a la ejecución de sus funciones dentro de la organización, lo cual beneficia a la institución a alcanzar sus objetivos y metas trazadas.

1.5 Limitaciones de la investigación

La presente investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral afrontó distintas limitaciones inherentes al proceso de indagación. Estos retos incluyen los siguientes puntos:

El presente trabajo de investigación afronto inconvenientes relacionados al tiempo limitado y el cumplimiento con los plazos para las entregas de los avances correspondientes. Adicionalmente, dentro del proceso de recolección de datos, la encuesta y cuestionarios seleccionados, afecto en el alcance para completar el mínimo

de respuestas para proceder con el procesamiento de los datos. Además, el limitado poder adquisitivo para poder realizar encuestas a gran escala, también fomentó la limitación para el alcance de la investigación.

Es importante precisar que, en base al diseño del consentimiento informado, velar por la privacidad de los datos personales, además de realizar la encuesta de forma voluntaria y el número de preguntas mayor a 90, retrasó en la obtención de los datos dentro de la investigación, debido a que los tiempos libres que cuentan los docentes es limitado.

Dentro del entorno de desarrollo de la investigación se gestionó los permisos administrativos para que la encuesta sea aplicada en una universidad privada que cuente con la escuela de Tecnología Médica, en base a ello, el tiempo con respecto a las aprobaciones por las autoridades, fue un factor limitante para el avance del trabajo, debido a que los directivos de cada especialidad de la escuela revisaron el instrumento y documentación, antes de brindar su aprobación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

Aguayo (2024) con respecto a su trabajo científico realizado con el objetivo de determinar la importancia de la aplicación de un diagnóstico laboral, en una institución educativa del municipio de Champotón en México, enfocándose principalmente en mejorar del clima organizacional según el análisis de la situación actual de la institución. La investigación fue descriptiva bajo el enfoque cualitativo, con una población de 17 docentes, a quienes, se les aplicó tanto la encuesta, como técnica y el cuestionario, como instrumento. En conclusión, se evidencia que, es muy importante contar con un grato ambiente laboral, debido a que eso conlleva a establecer una buena comunicación entre todas las áreas que cuenta la institución y mediante la retroalimentación, se maximizan las fortalezas del equipo de trabajo. Asimismo, toda organización debe realizar un diagnóstico inicial sobre la situación en la que se encuentra su institución y de ser necesario, diseñar o implementar mejorar en sus procesos, optimizando recursos, lo que conlleva al logro de las metas planteadas.

Cordón (2024) cuyo objetivo de su artículo científico fue determinar si los

factores del clima organizacional inciden en la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos de una industria de carbonatados. Su investigación aplicó la metodología mixta, de tipo descriptivo. Para la aplicación del instrumento, se seleccionó la muestra de 98 colaboradores y, además, se utilizó una guía de análisis documental para la recopilación de información utilizada en la industria. Finalmente, concluye que, según la opinión de los colaboradores, el 88% considera que la relación entre sus variables detectadas es alta, asimismo, se comprobó en base a los niveles de incidencia son altos y significativos, teniendo un nivel de incidencia positivo, interpretándose que, a cuanto mejor se perciba el clima organizacional, mayor calidad de vida laboral.

Orozco et al. (2024) en su artículo cuyo objetivo fue determinar si el clima organizacional es un influyente de la calidad de vida en el trabajo en docentes de secundaria según su turno laboral entre la mañana, tarde y noche. El método utilizado fue analítico transversal y tuvo como muestra no probabilística a 32 docentes de 10 escuelas secundarias públicas, a quienes se le aplicó como instrumento, un cuestionario. El estudio concluye en que el clima organizacional si es muy influyente ante la calidad de vida en el trabajo, comprobando adicionalmente la significancia positiva con las dimensiones de cohesión, presión y apoyo. Además, según el turno escolar en el que se encuentren, se comprobó que promueven distintas interacciones la cual impactan positivamente ante el clima organizacional.

Ponce et al (2023) dentro de su trabajo científico que definió como objetivo determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral en docentes de una unidad educativa en Ecuador. La metodología aplicada fue no experimental, tipo descriptivo y correlacional. Se aplicó como instrumento, dos cuestionarios, uno para cada variable con 20 ítems y la encuesta como método de recolección de datos, a una población de 150 docentes. La investigación concluye en que los elementos intrínsecos como extrínsecos en la satisfacción laboral, tienen una relación alta de 93% y 92%, respectivamente. Además, se demostró que la relación entre sus variables identificadas, tienen una relación muy alta, respaldando el resultado con el análisis de dimensiones de las variables.

Osmani (2022), quien investigó a las organizaciones de la Republica de Kosovo sobre la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional con el fin de conocer cómo estas variables, pueden afectar a la organización en base a su impacto en el entorno laboral. El nivel de la investigación es correlacional, con una muestra de 200 empleadores, aplicando entrevistas y un cuestionario validado por el coeficiente Alfa de Cronbach, que brindo un resultado de confiabilidad, 0.81. En conclusión, se validó la relación entre las variables, la cual resultó significativa y positiva, además de confirmar la hipótesis de la investigación con las dimensiones planteadas sobre el clima organizacional. Asimismo, mencionan la importancia de analizar el clima organizacional en las organizaciones kosovares, enfocándose en la gestión implementada por proceso y velar por un enfoque personalizado por cada área organizacional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Pagan (2024) en su investigación realizada a una institución educativa

particular limeña con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual utilizo la investigación de tipo básica, bajo el diseño cuantitativo, con una muestra de 24 colaboradores entre docentes y personal administrativo. Se aplicó como instrumento dos cuestionarios propuestos por Sonia Palma. La investigación concluye comprobando la relación de las variables de manera óptima con el resultado del coeficiente de Spearman igual a 0.597, notando que contar con un buen clima organizacional causa gran impacto de manera positiva en la satisfacción laboral en la institución. Adicionalmente, recomienda realizar capacitaciones para la mejora de las habilidades de los docentes y administrativos, con el fin de impulsar el crecimiento tanto del personal como el de la institución.

Baldeon (2024) en su investigación que planteó como objetivo determinar de qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en los técnicos de farmacia de una cadena de boticas en Lima. Dicho estudio se sustenta de forma cuantitativa, de tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, correlacional. Se aplicaron dos instrumentos para la recaudación de la información, uno de 50 ítems y otro de 36 ítems, a una muestra de 100 técnicos de farmacia. La investigación concluye en que las variables del clima y satisfacción laboral se relacionan significativamente con el resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0.709. Sin embargo, el 70% de sus técnicos en farmacia opinan que el clima laboral es de nivel bajo, mientras que, el 48% opinan que la satisfacción laboral es de nivel medio.

Arroyo (2023) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la carrera de enfermería de un hospital en el servicio de emergencia de Chimbote. La investigación fue cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Aplicó para cada variable, un instrumento, según su muestra de 30 profesionales en enfermería de la institución. La investigación concluye, aceptando su hipótesis mediante la comprobación de una significativa relación entre las variables. Adicionalmente, mencionan que, la percepción del profesional de enfermería en base a los resultados sobre el clima organizacional, refieren a un 40% regular y en base a la satisfacción laboral, un 46.7% nivel medio.

Pariona et al (2021), quienes investigaron a universidad estatal peruana con el objetivo de determinar si existe relación entre las variables, clima organizacional y desempeño profesional del personal administrativo de una universidad estatal ubicada en el Perú. La investigación se realizó mediante un diseño no experimental, transversal, teniendo como muestra a 202 trabajadores del área académico-administrativa, utilizando como instrumento el cuestionario y la técnica de procesamiento y análisis de datos, las cuales se aplicaron las descriptivas e inferenciales, como la media aritmética, la desviación estándar, la “t” de student y la prueba de correlación de Pearson. En conclusión, los investigadores destacan que, existe una relación significativa y positiva entre las variables y, sustentan que, mediante la retroalimentación y la constante información del cumplimiento de los objetivos de la empresa hacia los colaboradores, se logrará un eficiente clima organizacional y un adecuado desempeño profesional.

Carpio (2021) en su investigación que tuvo como objetivo demostrar que existe

una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes contratados de la facultad de ingeniería de una universidad privada de Lima. Para su estudio, se utilizó el diseño observacional, no experimental, de tipo correlacional. Además, se aplicó un cuestionario validado por expertos como instrumento conformado por 48 ítems, aplicado a su muestra de 97 docentes, en base a su población de 197 docentes contratados en la facultad de ingeniería. Se concluye, por modelo de regresión logística ordinal, comprobando la hipótesis, y como resultado, se confirma la relación de las variables de forma significativa y también la relación con las siete dimensiones estudiadas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

Actualmente, Salazar et al (2015), menciona que el clima organizacional tiene un mayor enfoque en las instituciones, buscando comprender a profundidad lo que ocurre en el interior de las áreas de su empresa. Este abordaje suele ser más explorado en las instituciones educativas para conocer la percepción de sus colaboradores en base al servicio brindado.

El clima organizacional se define como el conjunto de las sensaciones e impresiones que tienen los colaboradores pertenecientes de una organización o institución, sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan. Es importante mencionar que, el comportamiento de los trabajadores se encuentra influenciado del componente medio ambiental y condicionada laboralmente por factores propios del trabajo como también personales (Pariona et al., 2021).

También, definen al clima organizacional como el espacio en que se

desenvuelven los colaboradores de una organización en base a su comportamiento y motivación dentro de ella (García et al., 2020).

Existen algunos elementos que influyen en el clima organizacional, como la calidad de la relación interpersonal, el liderazgo según sus tipos, el salario, los tipos de comunicación, la infraestructura, entre otros elementos que llegan a ser muy importantes en los logros y la calidad que ofrece la institución (Daza et al., 2021).

2.2.1.1 Compañerismo y colaboración

El compañerismo y colaboración, forma parte de las relaciones interpersonales dentro de los procesos organizacionales, con la finalidad de solucionar conflictos, motivar a los trabajadores de la organización, y, sobre todo, la socialización entre ellos (Salazar et al., 2015).

El compañerismo se define como la relación existente que se establece entre los colaboradores de una misma institución laboral, logrando un correcto desarrollo dentro del área para cumplir sus objetivos. (Hernández F. , 2023)

La colaboración se basa en la disposición que cuenta una persona para ofrecer su ayuda o apoyo a una o más personas para culminar alguna tarea o proyecto, el cual es un proceso positivo y productivo dentro del entorno laboral. (Hernández F. , 2023)

El compañerismo y colaboración se entiende como una relación de apoyo que se brinda entre los integrantes de una institución, lo cual permite socializar con respecto, confianza, generando un vínculo de amistad basada en la retroalimentación para poder trabajar en equipo y lograr las metas y objetivos que plantee la organización de forma positiva y proactiva (Pradhan et al., 2021).

2.2.1.2 Comunicación

Dentro de esta dimensión que pertenece al proceso organizacional, es fundamental analizar los estilos y niveles de comunicación que existen en las organizaciones, por ello, es fundamental su análisis para la medición del clima organizacional (Salazar et al., 2015).

La comunicación es un factor importante dentro del entorno laboral. Al contar con una comunicación clara y directa ayudara en la mejora de la coordinación de las áreas y sus colaboradores, garantizando la eficiencia y colaboración en el entorno laboral. Este mecanismo efectivo genera compromiso y confianza entre los colaboradores y potencia la satisfacción laboral (Eisenberg et al., 2020).

La efectividad en el proceso de comunicación permite transmitir el mensaje de forma clara y precisa, con la finalidad recibir el mensaje para una correcta retroalimentación. Esta comunicación fluida contribuye en la mejora del clima organizacional. (Chumpitaz & Vidalon, 2020)

Es importante mencionar que, la comunicación es una de las dimensiones claves para la medición del clima organizacional, la calidad de la retroalimentación entre los trabajadores y sus autoridades es un punto clave para una buena gestión y ambiente dentro de la organización (Hossain et al., 2019).

Para lograr una buena comunicación dentro del entorno empresarial, es importante mantener el equilibrio entre las emociones y los factores laborales, la buena practica de ello, favorece a la motivación entre los colaboradores mediante un liderazgo acorde a la organización, como el asertivo, el cual ayuda en la resolución de conflictos y posibles problemas con el estrés laboral. (Cardona & Trejos, 2020)

2.2.1.3 Trabajo en equipo

Según Salazar et al (2015), menciona que el trabajo en equipo forma parte

como una de las variables dentro de la subcategoría, cohesión de grupo, dentro de los procesos organizacionales, el cual tienen mucha importancia dentro de la motivación y socialización entre los miembros de una institución.

El trabajo en equipo es definido como las tareas realizadas por un grupo de personas para la culminación de un trabajo. Este grupo de personas de forma colaborativa persiguen un objetivo en común, favoreciendo a la institución en el cumplimiento de sus metas mediante un trabajo productivo y comprometido. (Hilario, 2019)

Este factor relevante dentro del clima organización, ayuda en la realización de las actividades mediante el talento humano de los miembros de una organización, quienes persiguen completar algún objetivo en común. El trabajo en equipo se basa en realizar sus tareas de forma coordinada, organizada y dinámica, generando apoyo constante y mutuo, y compañerismo. (Jaramillo & Quinteros, 2021)

2.2.1.4 Productividad

La productividad, como variable dentro de la subcategoría, cohesión en grupo, influye dentro de la organización en base a la correcta ejecución de las funciones o tareas, lo cual la institución debe utilizar incentivos para continuar la buena producción en base a la motivación empleada (Salazar et al., 2015).

La productividad dentro del entorno laboral es un factor fundamental que tiene como fin el cumplimiento de los objetivos al menor costo, impulsados por dos componentes: la eficacia y la eficiencia, con el fin de generar ventajas competitivas. Este factor aporta en la mejora de los resultados que se busca alcanzar en la organización, mediante la disposición de los recursos. (Sánchez & Parra, 2024)

La productividad se encuentra estrechamente vinculada con los avances

tecnológicos, debido a que, a mayor avance y mejora de los recursos proporcionados a los colaboradores para la ejecución de sus funciones, se está optimizando los procesos y reduciendo el tiempo de empleo, alcanzando una mayor productividad en la organización, mediante actividades efectivas y ágiles (Cañas et al., 2023).

Este factor nos ayuda a realizar los procesos de la organización aprovechando la disponibilidad de los recursos, por ello, la productividad ayuda en la medición de la eficiencia de la organización en base a su producción. (Alvarez, 2021)

2.2.1.5 Bienestar y salud física

Nos menciona Salazar et al (2015) que, esta variable pertenece dentro de la subcategoría, calidad de vida laboral, el cual influye notablemente en los procesos implementados dentro de una organización con el fin de velar por la salud de sus trabajadores para un buen funcionamiento de sus actividades dentro del área.

El bienestar y la salud física se considera un factor de vital importancia para el estado de salud de las personas. Dentro de ámbito laboral, mantener un estado de salud optimo, beneficia al ser humano en el funcionamiento de sus diferentes ámbitos integrales para el correcto desempeño de sus funciones (Ramírez et al., 2024).

2.2.1.6 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, una variable que impacta dentro de la calidad de vida de los colaboradores de una institución, tiene influencia con respecto al proceso organizacional que debe motivar a los trabajadores, con respecto a contar con todos los recursos necesarios para el correcto desempeño laboral (Salazar et al., 2015).

Las condiciones de trabajo se pueden dar de manera física y ambiental, en la cual los colaboradores realizan sus funciones y/o tareas durante su horario laboral. Estos aspectos incluyen la comodidad, calidad y disponibilidad de recursos dentro del entorno

laboral acorde a su carga de trabajo. (Huaquipaco & Navarro, 2019)

Dentro de los aspectos importantes a considerar en las condiciones de trabajo son: el horario de trabajo, su entorno laboral, el salario, los beneficios y las vacaciones, además de generar y establecer el equilibrio su ámbito personal y laboral. (Falconi, 2020)

2.2.1.7 Sentido de pertenencia

El sentido u orgullo de pertenencia, tiene relevancia dentro de la motivación dentro de las organizacionales, debido a que, a mayor grado de pertenencia de un colaborador dentro de una institución, mayor satisfacción en la ejecución de sus funciones (Salazar et al., 2015).

El sentido de pertenencia dentro del ámbito laboral se define como el sentimiento de identificación que genera el trabajador con la institución donde se desempeña, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas en común. Además, este sentimiento potencia al bienestar y salud mental de las personas, al generar reconocimiento de los otros colaboradores de una misma institución, brindando seguridad y fuerza colectiva. (Corona, 2020)

Este sentimiento suele ser un pilar fundamental para que las instituciones logren ser más competitivas y productivas, iniciando con un buen sentido de pertenencia de los trabajadores para lograr su identificación y compromiso. (Ríos & Rojas, 2023)

2.2.1.8 Motivación

Dentro del proceso organizacional, una de las subcategorías importantes para la medición del clima organizacional, es la motivación, la cual se establece mediante incentivos tras la buena producción del miembro de la organización (Salazar et al., 2015).

Definen a la motivación como la capacidad que posee la organización para inspirar a sus colaboradores dentro del entorno laboral a lograr su compromiso, fidelidad y confianza, logrando así entusiasmo para el desarrollo de sus funciones. (Chumpitaz & Vidalon, 2020)

La motivación dentro del entorno laboral es una fuerza fundamental para impulsar a los colaboradores de una institución a cumplir correctamente con sus funciones. Esto se puede generar por factores internos o externos que influyen en el comportamiento de una persona. (Ayala , 2022)

Se menciona que la motivación es uno de los factores o elementos claves para la evaluación del clima organizacional mediante la influencia del comportamiento interno y externo a nivel corporativo de los colaboradores; ya que, un colaborador motivado resulta más beneficioso en base a su desempeño proactivo. (López, 2024)

2.2.1.9 Derechos y obligaciones

Dentro de las políticas y reglamentación de toda institución, en base a su estructura organizacional, se cuentan con derechos y obligaciones de los colaboradores, los cuales sirven como ayuda para una correcta convivencia y socialización, además de que ayuda en la resolución de conflictos (Salazar et al., 2015).

El derecho se define como un conjunto de normativas que incluyen los deberes y normas; con el fin de establecer una correcta convivencia social en base a la regulación de las conductas humanas para generar una sociedad justa, libre, igualitaria y segura. (Williams, 2021)

2.2.1.10 Teoría del clima organizacional

Esta teoría del clima organizacional de Rensis Likert afirma que, el comportamiento del personal de una institución se ve influenciado según el

comportamiento administrativo y las condiciones institucionales que se les brinde a los trabajadores, con ello se afirma que, para analizar la percepción de un miembro de la organización en base al clima laboral, es importante fijarnos en los factores internos y externos que les brindamos. (Rodriguez E. , 2016)

Esta teoría, una de las más dinámicas y explicativas sobre el análisis del clima organizacional, surge con respecto a conocer y fortalecer las gestiones realizadas por el personal de una institución en base a su eficiencia y eficacia, pero, sobre todo conocer la motivación que estimula su participación en la organización. (Rodriguez E. , 2016)

La teoría del clima organizacional según Likert (1968) menciona que, se encuentra dividida por tres tipos de variables, la primera, denominadas las variables causales, las cuales se caracterizan porque pueden variar o modificarse a través de otros componentes por los trabajadores de la institución, son variables independientes. La segunda tipología llamadas variables intermediarias, caracterizadas por reflejar la percepción de los colaboradores de la empresa en base a sus actitudes, eficiencia, resolución de problemas, toma de decisiones y rendimiento. Por último, tenemos a las variables finales, las cuales son dependientes y son los resultados que obtiene la organización en base a la eficiencia y eficacia de la producción. (Sulca, 2024)

2.2.2 Satisfacción Laboral

Esta variable es muy importante en cualquier tipo de entorno laboral, debido a que influye con respecto al bienestar, productividad y calidad en las gestiones realizadas (Chiang et al., 2008).

La satisfacción laboral permite conocer el grado de felicidad o bienestar de un colaborador de la institución con respecto a sus responsabilidades. Este colaborador al encontrarse satisfecho con su trabajo y condiciones laborales, se obtendrá buenas

características; caso contrario, si el colaborador está insatisfecho, obtendremos malas características. Es un aspecto fundamental que influye en el desarrollo personal y profesional de las personas, ya que interfiere en su motivación, compromiso, productividad y calidad de vida. (Atalaya, 2022)

Cabe resaltar que, la satisfacción laboral es beneficiosa tanto para los empleados como para los empleadores. Los empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos, leales y productivos, lo que genera un impacto positivo que ayuda a mejorar la rentabilidad y el éxito de la empresa. (Cabrera, 2018)

Es importante mencionar que, la satisfacción de los colaboradores con respecto a la ejecución de sus actividades y sus funciones establecidas, adicionalmente de la percepción del trato dentro de su ambiente laboral, influye principalmente en la mejora de su productividad y eficiencia. (Rivera, 2023)

2.2.2.1 Satisfacción por el trabajo en general

La satisfacción por el trabajo en general es una variable que cuenta con mayor relación con respecto a la medición del clima organizacional, debido a que lo relaciona con el reconocimiento, desempeño, autonomía, libertad, socialización, apoyo y participación dentro del área laboral (Chiang et al., 2008).

En base a la satisfacción por el trabajo se encuentra asociada con los sentimientos que transmiten los colaboradores en base a la percepción de bienestar y compromiso. Este factor humano representa para los gerentes un gran desafío constante para que su personal se sienta identificado y comprometido con los objetivos trazados por la organización. Un trabajador satisfecho se desempeña de manera favorable, siendo un personal competitivo y productivo para la institución. (Córdoba, 2023)

2.2.2.2 Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Según Chiang et al (2008) el ambiente físico dentro del entorno laboral, debe contar con una correcta iluminación, ventilación, condiciones físicas, limpieza y sobre todo la disponibilidad de los recursos materiales y tecnológicos para el desempeño de las labores de los trabajadores.

Dentro de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, consideramos los factores ambientales y materiales que son utilizados por los trabajadores de la institución. De acuerdo, a la disposición y buen estado de los mismos, destacan la buena iluminación, temperatura del ambiente según el clima, recursos materiales que faciliten la realización de sus funciones. (Lujan & García, 2023)

Un ambiente físico favorable está compuesto por factores físicos y emocionales, que motivan y crean satisfacción en el desempeño de los colaboradores de su organización. Esto se ve reflejado en el incremento de la productividad, calidad, colaboración y orientación al servicio de los trabajadores generando valor y soporte en la formación de sus funciones. (López, 2024)

2.2.2.3 Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

Esta dimensión, según nos comenta Chiang et al (2008), se relaciona con los objetivos y metas de producción que se establecen en un periodo determinado para poderlas alcanzar, además la comunicación con las autoridades en base a una correcta retroalimentación de la información para la realización de las funciones y el apoyo en las actividades, mejora las oportunidades para la realización del trabajo dentro de una institución.

La satisfacción con la forma en que realiza su trabajo es un factor que está muy relacionado con el clima organizacional y la satisfacción laboral; y en base a lo considerado en el perfil de puesto, el colaborador desarrollará sus competencias y se

analizará según su productividad. La realización del trabajo se basa en la capacidad, el conocimiento y el formato holístico, que refiere a la suma de los dos aspectos anteriormente mencionados. (Cruz, 2024)

2.2.2.4 Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Esta dimensión enfocada en las oportunidades de desarrollo que se pueden acceder en las organizaciones se obtiene mediante la línea de carrera que cuente el empleador en base a las oportunidades de promoción, bajo el análisis de estabilidad, productividad y desempeño del colaborador (Chiang et al., 2008).

La satisfacción con las oportunidades de desarrollo se basa en que, en toda empresa para poder contar con personal capacitado, motivado, apto, calificado y bien desarrollado, se le debe brindar oportunidades que favorezcan su ámbito profesional de acuerdo al esfuerzo que depositan en el desarrollo de las actividades diarias dentro de la organización, con el fin de motivar al personal mediante la superación y mejora de sus habilidades y conocimientos, constituyendo una ventaja competitiva en la organización. (Gutierrez, 2024)

2.2.2.5 Satisfacción con la relación subordinado – supervisor

La relación subordinada – supervisor, se debe basar en la confianza y apoyo brindando de acuerdo con las tareas asignadas. El análisis se realiza en base a la forma en que se transmite la información, la supervisión y la frecuencia en las asignaciones correspondientes (Chiang et al., 2008).

La satisfacción con la relación subordinado – supervisor está vinculada con la confianza y el dialogo claro y preciso en el ámbito laboral. Esto puede ser relacionado un el estilo de liderazgo que se determina dentro del área laboral con su equipo de trabajo, contribuyendo a que se marquen objetivos alcanzables sin autoritarismo.

Además, esta relación debe estar basada en la libertad de expresión de ideas y la correcta retroalimentación. (Arias & Mullo, 2023)

Este tipo de satisfacción se basa en una correcta supervisión, generando un impacto positivo y significativo en las emociones de los colaboradores, garantizando bienestar, motivación y un correcto rendimiento laboral. Debido a ello, los supervisores serán percibidos como personas accesibles, justas y dispuestas a escucharlo en caso lo requieran, logrando que el subordinado genere confianza y sienta comodidad en el trabajo (Meza et al., 2019)

2.2.2.6 Satisfacción con la remuneración

La satisfacción con la remuneración se ve reflejado principalmente mediante el salario, las condiciones laborales y la negociación sobre los aspectos laborales de la organización (Chiang et al., 2008).

La satisfacción con la remuneración se obtiene mediante el incentivo de una buena compensación económica por el trabajo realizado. Esto se refleja por el cálculo del sueldo base más las bonificaciones y beneficios que el empleador le ofrece. Una correcta remuneración acorde al mercado y de forma justa influye notablemente en la satisfacción laboral. (Huaquipaco & Navarro, 2019)

Es importante recalcar que, la remuneración que otorga la organización al colaborador por la ejecución de sus funciones o actividades debe ser justa y en base a los niveles de mercado, ya que, gracias al talento humano, las empresas continúan su funcionamiento a través del tiempo. (Caluña & Tenelema, 2023)

Adicionalmente, un valor agregado a generar satisfacción con la remuneración, son los incentivos, que es una forma de poder demostrar agradecimiento por el desempeño laboral de los trabajadores, y este sea reconocido de forma monetaria.

(Caluña & Tenelema, 2023)

2.2.2.7 Teoría de Motivación

Esta teoría de Herzberg, también conocida como la Teoría de los dos factores, define y analiza los elementos que causan satisfacción y separa los que producen insatisfacción. Para ello, el propone que existen dos tipos de factores dentro de su teoría, los factores de motivación, los cuales debe impulsar la organización para lograr una correcta satisfacción y, los factores de higiene, que son los causantes de la insatisfacción del personal de la organización. (Madero, 2019)

La teoría de motivación propuesta por Frederick Herzberg la cual se basa en la motivación e higiene, la cual, mediante sus estudios realizados inicia con la interrogante “¿Qué desea la gente de sus puestos?”. Dentro del análisis de sus respuestas, predomino la motivación en base a los factores intrínsecos, los cuales los miembros de una organización se sienten satisfechos cuando les reconocen sus logros, su responsabilidad de sus actividades y sus logros alcanzados. Estos factores son los que debe enfatizar la organización para motivar a su personal. En el caso de los factores que causan insatisfacción, Herzberg, los denomino factores de higiene, los cuales la organización debe detectar y separarlas para poder minimizarlas. (Sulca, 2024)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Ha: El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Ho: El clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica

de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

2.3.2 Hipótesis Específicas

- El compañerismo y colaboración se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- La comunicación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- El trabajo en equipo se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- La productividad se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- El bienestar y la salud física se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- Las condiciones de trabajo se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- El sentido de pertenencia se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024
- La motivación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción

laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

- Los derechos y obligaciones se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Se realizó con método hipotético-deductivo, mediante el inicio en base de premisas generales, con la finalidad de obtener una conclusión particular, esta se centraría en la hipótesis a corroborar para conocer si es veraz, en caso de no serlo, permitiría el crecimiento de la teoría de la que se originó, sino que a su vez plantearía soluciones a problemas teóricos o prácticos, y si no se diera ello, buscará impulsar su respectiva reformulación hasta acabar los intentos para que sea veraz, o en otro escenario dejar la hipótesis y replantearla sobre otros fundamentos teóricos que muestren una panorama distinto o alternativo al propuesto anteriormente. (Sanchez, 2019)

3.2 Enfoque investigativo

La investigación se encuentra bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser probatorio y secuencial, en base a contar con procesos estrictamente necesarios, que no pueden ser omitidos. Bajo este enfoque es importante el planteamiento de las preguntas y objetivos de investigación, mediante la revisión literaria y la construcción de marco teórico, posterior a ello, se inicia con el planteamiento de la hipótesis de las variables de estudio. Además, finalizado el proceso anteriormente detallado, se podrá

diseñar un plan para lograr implementarlo y ponerlo en práctica, bajo la medición de las variables establecidas en el estudio. Finalmente, en base a los resultados obtenidos, se plantean las conclusiones identificadas en relación con la hipótesis (Hernández et al., 2014).

3.3 Tipo de investigación

3.3.1 Investigación aplicada

El tipo de investigación aplicada es aquella que se lleva a cabo sin contar con un fin práctico que se realizará de forma inmediata, sino que su objetivo es incrementar el conocimiento de los que se tenía como información primaria. (Litche, 2020)

Mediante este concepto, podemos definir que este tipo de investigación permitirá adicionar y proporcionar más información y conocimiento a nuestra fuente primaria, para poder mejorar o realizar correcciones, según fuera el caso.

3.3.2 Nivel de investigación

El alcance o nivel aplicado a la investigación, será correlacional simple, el cual nos permite la asociación de conceptos, variables o hechos, mediante la relación de estos bajo demostración en términos estadísticos (Hernández et al., 2014).

3.4 Diseño de la investigación

Se realizó mediante el diseño de tipo observacional, no experimental, el cual es un enfoque en el que el investigador no interviene ni manipula deliberadamente variables, sino que simplemente observa y registra el comportamiento o fenómenos naturales tal como ocurren en su entorno natural. Este tipo de diseño se utiliza para estudiar relaciones causales o patrones de comportamiento en situaciones de la vida real, sin introducir cambios artificiales en el entorno o el grupo de estudio (Hernández et al., 2014).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población se define como parte de un universo dentro de un lugar determinado, fundamental para la recopilación de datos, mediante las coincidencias en características específicas, ideales para ser parte de un análisis o estudio de investigación para la obtención de información (Hernández et al., 2014).

Se determinó que, para efectos de la investigación la población y muestra a la cual nos dirigimos, se utilizará la totalidad de los colaboradores de la EAP. Tecnología Médica de una universidad privada de Lima, siendo 120 colaboradores.

Criterios de inclusión:

- Docentes que dicten cursos dentro de la carrera de tecnología médica de una universidad privada limeña.
- Personal administrativo que labora dentro de la carrera de tecnología médica de una universidad privada limeña.
- Directivos de la carrera de tecnología médica de una universidad privada limeña.

Criterios de exclusión:

- Tutores de internado dentro de la carrera de tecnología médica de una universidad privada limeña.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), nos menciona que el censo es un conteo y caracterización tanto de viviendas como de habitantes de un mismo territorio. Ayuda a conseguir información fundamental para diseñar e implementar de políticas públicas, las proyecciones de población y las muestras necesarias para construir indicadores que un país necesita.

La muestra se define como una parte de la población, a quienes se les aplicará

el instrumento validado dentro del desarrollo de la investigación con el fin de analizar los resultados y contrastar la hipótesis. (Hernández et al., 2014)

Según lo anteriormente mencionado, la presente investigación se caracterizará por realizar un censo del total de colaboradores pertenecientes a la carrera de tecnología médica de una universidad privada limeña, utilizando la población total.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización variable Clima Organizacional

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Compañerismo y colaboración	El compañerismo y colaboración, forma parte de las relaciones interpersonales dentro de los procesos organizacionales, con la finalidad de solucionar conflictos, motivar a los trabajadores de la organización, y, sobre todo, la socialización entre ellos (Salazar et al., 2015).		Nivel de cooperación Nivel de compromiso		Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4
Comunicación	La comunicación es una de las dimensiones claves para la medición del clima organizacional, la calidad de la retroalimentación entre los trabajadores y sus autoridades es un punto clave para una buena gestión y ambiente dentro de la organización (Hossain et al., 2019).		Nivel de comprensión Nivel de atención		Indeciso = 3 En desacuerdo = 2
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es definido como las tareas realizadas por un grupo de personas para la culminación de un trabajo. Este grupo de personas de forma colaborativa persiguen un objetivo en común, favoreciendo a la institución en el cumplimiento de sus metas mediante un trabajo productivo y comprometido. (Hilario, 2019)		Nivel de participación		Totalmente en desacuerdo = 1
Productividad	La productividad, como variable dentro de la subcategoría, cohesión en grupo, influye dentro de la organización en base a la correcta ejecución de las funciones o tareas, lo cual la institución debe utilizar incentivos para continuar la buena producción en base a la motivación empleada (Salazar et al., 2015).	Se medirá a través de un cuestionario que contempla 9 dimensiones y 11 indicadores utilizando la medición ordinal. Su medición será a través de un cuestionario de 53 preguntas, escala tipo Likert, la cual será aplicada a los colaboradores de la institución.	Efectividad laboral		
Bienestar y salud física	El bienestar y la salud física se considera un factor de vital importancia para el estado de salud de las personas. Dentro de ámbito laboral, mantener un estado de salud óptimo, beneficia al ser humano en el funcionamiento de sus diferentes ámbitos integrales para el correcto desempeño de sus funciones (Ramírez et al., 2024).		Nivel de carga laboral	Ordinal - Likert	Valores de los resultados:
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo, una variable que impacta dentro de la calidad de vida de los colaboradores de una institución, tiene influencia con respecto al proceso organizacional que debe motivar a los trabajadores, con respecto a contar con todos los recursos necesarios para el correcto desempeño laboral (Salazar et al., 2015).		Formación y Capacitación		
Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia dentro del ámbito laboral se define como el sentimiento de identificación que genera el trabajador con la institución donde se desempeña, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas en común. Además, este sentimiento potencia al bienestar y salud mental de las personas, al generar reconocimiento de los otros colaboradores de una misma institución, brindando seguridad y fuerza colectiva. (Corona, 2020)		Rotación de personal		Rango alto: 37 -52
Motivación	La motivación dentro del entorno laboral es una fuerza fundamental para impulsar a los colaboradores de una institución a cumplir correctamente con sus funciones. Esto se puede generar por factores internos o externos que influyen en el comportamiento de una persona. (Ayala, 2022)		Nivel de recompensa		Rango medio: 20 - 36
Derechos y obligaciones	Dentro de las políticas y reglamentación de toda institución, en base a su estructura organizacional, se cuentan con derechos y obligaciones de los colaboradores, los cuales sirven como ayuda para una correcta convivencia y socialización, además de que ayuda en la resolución de conflictos (Salazar et al., 2015).		Nivel de conocimiento y formación		Rango bajo: 1 - 20

Tabla 2

Operacionalización variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Satisfacción por el trabajo en general	La satisfacción por el trabajo en general es una variable que cuenta con mayor relación con respecto a la medición del clima organizacional, debido a que lo relaciona con el reconocimiento, desempeño, autonomía, libertad, socialización, apoyo y participación dentro del área laboral (Chiang et al., 2008).		Cumplimiento de metas Cumplimiento de objetivos		Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Según Chiang et al (2008) el ambiente físico dentro del entorno laboral, debe contar con una correcta iluminación, ventilación, condiciones físicas, limpieza y sobre todo la disponibilidad de los recursos materiales y tecnológicos para el desempeño de las labores de los trabajadores.		Cumplimiento de funciones		Indeciso = 3
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	La satisfacción con la forma en que realiza su trabajo es un factor que está muy relacionado con el clima organizacional y la satisfacción laboral; y en base a lo considerado en el perfil de puesto, el colaborador desarrollará sus competencias y se analizará según su productividad. La realización del trabajo se basa en la capacidad, el conocimiento y el formato holístico, que refiere a la suma de los dos aspectos anteriormente mencionados. (Cruz, 2024)	Se medirá a través de un cuestionario que contempla 6 dimensiones y 7 indicadores utilizando la medición ordinal.	Nivel de organización		En desacuerdo = 2
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Esta dimensión enfocada en las oportunidades de desarrollo que se pueden acceder en las organizaciones se obtiene mediante la línea de carrera que cuente el empleador en base a las oportunidades de promoción, bajo el análisis de estabilidad, productividad y desempeño del colaborador (Chiang et al., 2008).	Su medición será a través de un cuestionario de 35 preguntas, escala tipo Likert, la cual será aplicada a los colaboradores de la institución.	Promoción del personal	Ordinal - Likert	Totalmente en desacuerdo = 1
Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	La satisfacción con la relación subordinado – supervisor está vinculada con la confianza y el diálogo claro y preciso en el ámbito laboral. Esto puede ser relacionado con el estilo de liderazgo que se determina dentro del área laboral con su equipo de trabajo, contribuyendo a que se marquen objetivos alcanzables sin autoritarismo. Además, esta relación debe estar basada en la libertad de expresión de ideas y la correcta retroalimentación. (Arias & Mullo, 2023)		Nivel de confianza		Valores de los resultados:
Satisfacción con la remuneración	La satisfacción con la remuneración se obtiene mediante el incentivo de una buena compensación económica por el trabajo realizado. Esto se refleja por el cálculo del sueldo base más las bonificaciones y beneficios que el empleador le ofrece. Una correcta remuneración acorde al mercado y de forma justa influye notablemente en la satisfacción laboral. (Huaquipaco & Navarro, 2019)		Equidad salarial		Rango alto: 37 - 52 Rango medio: 20 - 36 Rango bajo: 1 - 20

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta como registro de tratamiento de información adquirida de la muestra en estudio, facilita la obtención de datos y/o información precisa para la corroboración y obtención de resultados necesarios para la investigación. Por ello, es importante precisar que, la encuesta suele ser un método descriptivo que nos ayuda en la obtención de datos a profundidad, generando resultados de información real y exacta (Torres et al., 2019)

Para la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta, para obtener datos reales según las respuestas brindadas por los colaboradores de la EAP. Tecnología Médica de una universidad privada limeña, a raíz de ello, a cada participante se le enviará el enlace del Forms, para el llenado correspondiente.

3.7.2 Descripción

Se realizará dos cuestionarios, instrumento o técnica que nos permite facilitar el acceso de la información mediante la recolección de datos en investigaciones bajo enfoque cuantitativo. Tiene como finalidad el diseño de las preguntas dirigidas a la muestra de estudio, para recoger información fundamental y, por consiguiente, ser contrastada estadísticamente (Meneses et al., 2016).

De acuerdo con ello, la investigación consta de la aplicación de dos instrumentos, para la primera variable del Clima Organizacional y la segunda para la Satisfacción Laboral, los mismos que serán realizados a través de la plataforma Forms.

El primer cuestionario contará tres categorías, en donde en la primera categoría obtendremos información sobre sus datos generales, la segunda categoría detallará sobre los procesos organizacionales y la tercera, sobre la estructura

organizacional. Cabe mencionar que, estas categorías están relacionadas y definidas con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Para el segundo cuestionario de la segunda variable, contara con seis dimensiones: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor y la satisfacción con la remuneración.

La escala valorativa que contará el instrumento es Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indeciso = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo = 1.

3.7.3 Validación

Con respecto a la validación, se sostiene que, es el valor o grado en el que un instrumento calcula efectivamente la variable que se intenta calcular (Hernández et al., 2014).

3.7.4 Confiabilidad

Para medir la confiabilidad, se define como el instrumento de medición que describe al valor en que su aplicación reiterada al mismo sujeto u objeto genera efectos equivalentes (Hernández et al., 2014).

Para el caso de la primera variable en estudio, clima organizacional, se aplicará bajo el siguiente instrumento que permitirá evaluar mediante la siguiente ficha técnica:

FICHA TÉCNICA: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del instrumento: Clima Organizacional

Autores: Salazar C., Peña C., Ceja A., Del Río E.

Año: 2015

Tipo de instrumento: cuestionario

Número de ítems: 53 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente

Usos: Evaluación de los elementos del clima organizacional en los colaboradores de una institución educativa.

Estructura: Cuenta con nueve dimensiones: compañerismo y colaboración, comunicación, trabajo en equipo, productividad, bienestar y salud física, condiciones de trabajo, sentido de pertenencia, motivación y, derechos y obligaciones.

Escala de medición: Es ordinal con valores de: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los rangos de medición son tres: inadecuado, regular y eficiente. Los niveles de esta variable son inadecuados, regular y eficiente.

Validez y confiabilidad: El cuestionario fue validado por 7 expertos, con el propósito que el instrumento abarque la evaluación de las dimensiones más importantes para la medición de la variable, clima organizacional y sea aplicable para la investigación. La confiabilidad del instrumento fue de 0.903, siendo significativa y positiva. No obstante, en el estudio nos menciona que el instrumento paso por tres versiones, esta última con 53 ítems aplicadas a una muestra piloto en base al análisis factorial exploratorio a 15 docentes.

Para la segunda variable en estudio, satisfacción laboral, se aplicará bajo el siguiente instrumento que permitirá evaluar mediante la siguiente ficha técnica:

FICHA TÉCNICA: SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento: Satisfacción Laboral

Autores: Meliá et al.

Año: 1986-1990. Validado y con confiabilidad en Chile por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008).

Tipo de instrumento: cuestionario

Número de ítems: 35 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente

Usos: Evaluación de los elementos de la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa.

Estructura: Cuenta con seis dimensiones: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la relación subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración.

Escala de medición: Es ordinal con valores de: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los rangos de medición son tres: inadecuado, regular y eficiente. Los niveles de esta variable son inadecuados, regular y eficiente.

Validez y confiabilidad: El instrumento fue adaptado de los cuestionarios S21/26 y S4/82 de Meliá et al. (1986-1990). El cuestionario fue validado en base a un análisis factorial exploratorio. La confiabilidad del instrumento completo mostró un resultado alto de 0.947, pero finalmente eliminaron 02 ítems, subiendo la confiabilidad a 0.951. Esto fue aplicado a 547 trabajadores de seis instituciones públicas.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Como parte inicial del estudio se recopiló información de recursos auxiliares, como bibliografías de libros, artículos científicos, tesis publicadas en español e inglés, los cuales permitieron acceder a información confiable, mediante la validación del DOI o ISSN. De igual forma, se observa que, el estilo del investigador lo utiliza como inspiración y soporte para este estudio. Finalmente, en el proceso de recolección de datos de las principales fuentes, la encuesta se realiza como una herramienta cuantitativa, es decir, como un cuestionario, que es objeto de verificación y confiabilidad. El cuestionario se aplica online a través del formulario de Google Forms, el cual se les compartió el link a los colaboradores de la empresa. Como método de análisis de datos, la presente investigación utilizará el SPSS, para la verificación de los resultados obtenidos tras los cuestionarios realizados para la determinar la relación entre las dos variables en estudio. Los datos se mostrarán de forma numérica, y se toma en cuenta dos niveles de complejidad:

Análisis descriptivos, se utiliza para la descripción del comportamiento de una variable en una población o en el interior de subpoblaciones y se limita a la utilización de estadística descriptiva (media, varianza, cálculo de tasas, etc.) La estadística descriptiva como, parte de la estadística que ayuda a estudiar un conjunto de datos, de los cuales se recopilan conclusiones eficaces, exclusivamente para ese conjunto. (Salazar & Del Castillo, 2017)

Análisis ligados a las hipótesis: cada una de las hipótesis formuladas fue objeto de verificación, ya que con la estadística inferencial se buscó contrastar y poder generalizar los resultados de la muestra a la población. La estadística inferencial como, aquella rama de la estadística que tiene como objetivo conseguir desenlaces generales

de cierta población, a través de la investigación de una muestra de ella, tratando que, con la cuantía de los estadísticos logrados, se puedan instaurar los valores de las cuantificaciones. (Salazar & Del Castillo, 2017)

En base a ello, en base a la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la institución, se realizará la contrastación de la hipótesis, en base a las pruebas de normalidad para corroborar si se acepta o se rechaza la hipótesis. Teniendo en cuenta si el nivel de significancia es menor a 0.05, se aceptará la hipótesis alternativa, caso contrario se aceptará la hipótesis nula.

3.9 Aspectos éticos

Al realizar el presente estudio se tomó en consideración puntos de vista de suma importancia en base a la recopilación de información de páginas académicas especializadas en temas de la materia, respetando el derecho de propiedad intelectual mediante las citas bibliográficas que referencian a los autores de las investigaciones y/o artículos científicos, sin ninguna transformación.

Asimismo, se cuenta con la aprobación de la autoridad de la escuela académico profesional, mediante una carta de aceptación para la aplicación del instrumento en los colaboradores de su área.

Además, al momento de la aplicación del instrumento al personal, se les presentó un consentimiento informado garantizando su participación voluntariamente, deliberada y sin limitaciones. Los resultados obtenidos serán presentados respetando las normas APA, de forma clara y precisa, y respetando los derechos de propiedad intelectual con responsabilidad para su difusión en el presente estudio.

La investigación brindará contribución en el ámbito científico mediante aportes de mejora para ser utilizados o implementados en otras instituciones.

Finalmente, el estudio cumplirá con brindar información honesta, responsable y respetando los reglamentos de ética y normas de la investigación durante su desarrollo, además de, no contar con ningún conflicto de intereses por los resultados o interpretaciones que presente la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

RESULTADOS

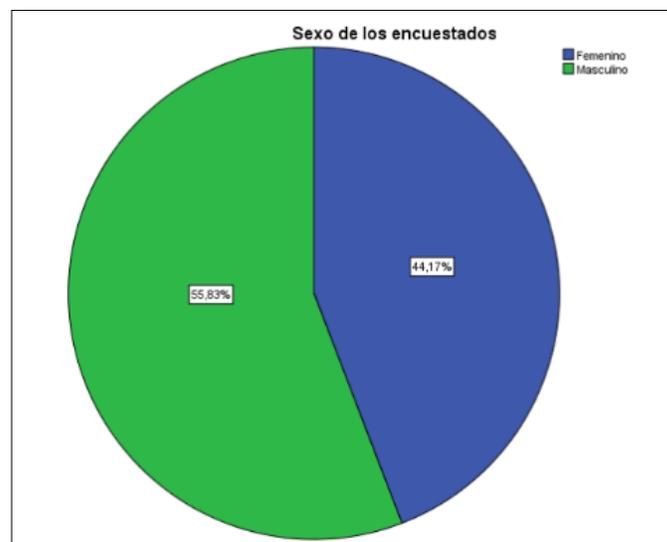
4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

En este fragmento se analizará a profundidad las principales características recopiladas de la encuesta aplicada, con el fin de revelar patrones de la información para una visión más clara y precisa.

Figura 1

Sexo de los encuestados

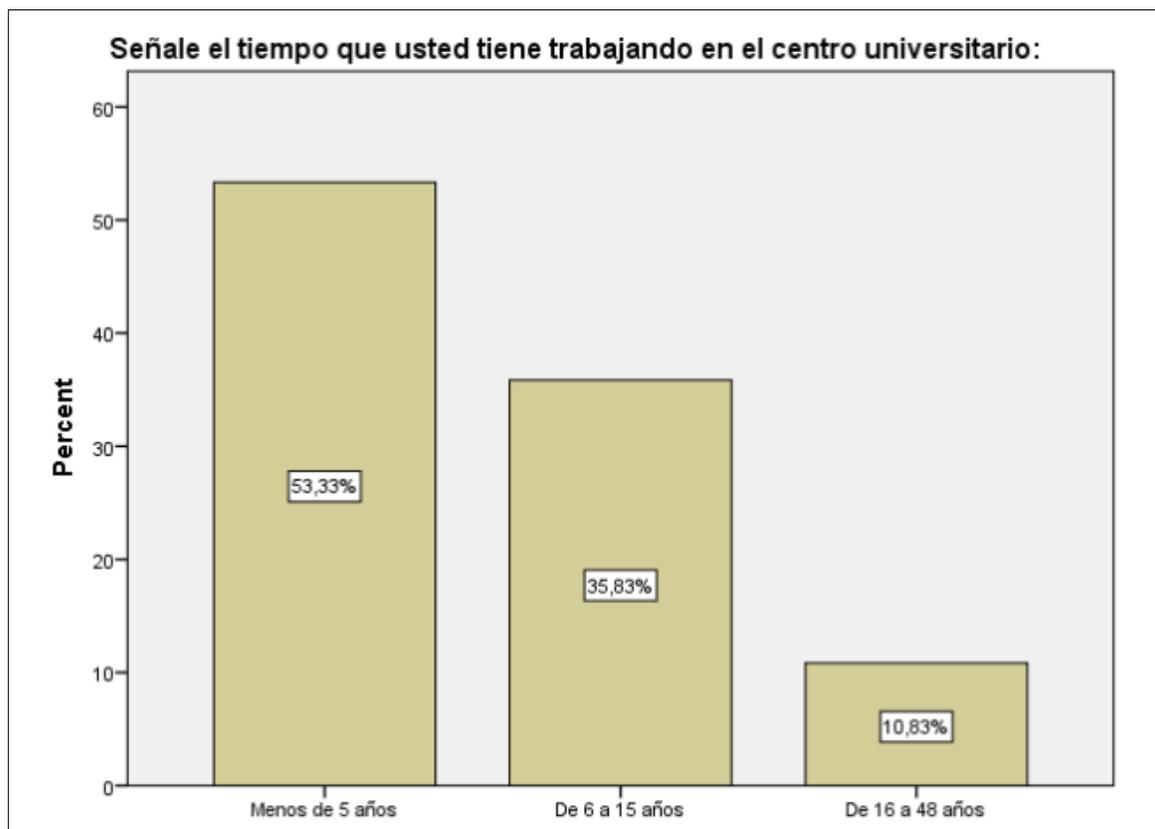


Dentro del análisis por el sexo de los encuestados, notamos una representación equilibrada, reflejado por la diversidad dentro del área estudiada. Del total de encuestados, un

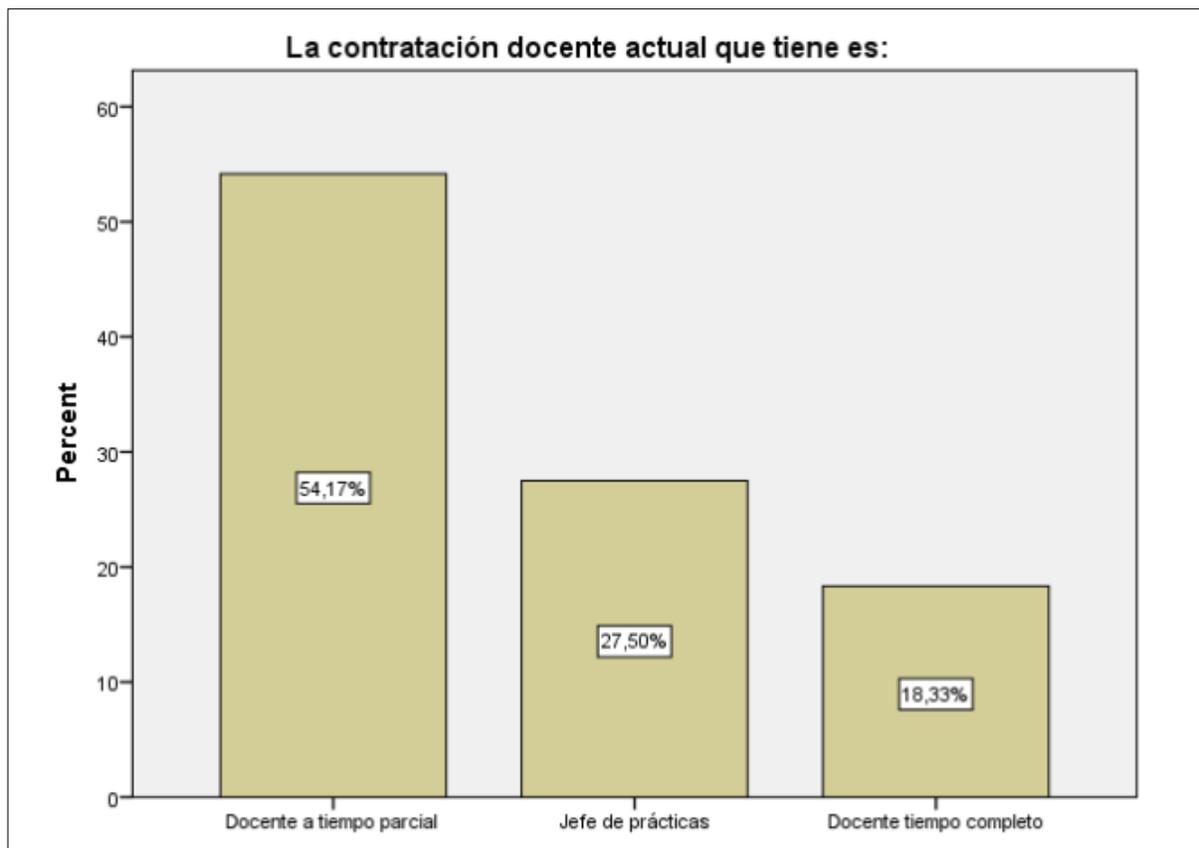
55.83% está representado por hombres con 67 colaboradores y un 44.17% representado por mujeres con 53 colaboradoras.

Figura 2

Tiempo trabajando en el centro universitario



Con el propósito de conocer el tiempo de permanencia dentro del centro universitario, en base a los resultados obtenidos, con respecto a la categoría de los trabajadores que se mantienen menos de 5 años en la institución son 64, representados por 53,33%, siendo la superior de las tres categorías. Continuando con la categoría de los trabajadores que cuentan con 6 a 15 años en la institución son 43, representados por 35,83%. Por último, tenemos la categoría de los trabajadores que se mantienen de 16 a 48 años en la institución son 13, representados por el 10,83%, siendo la más baja.

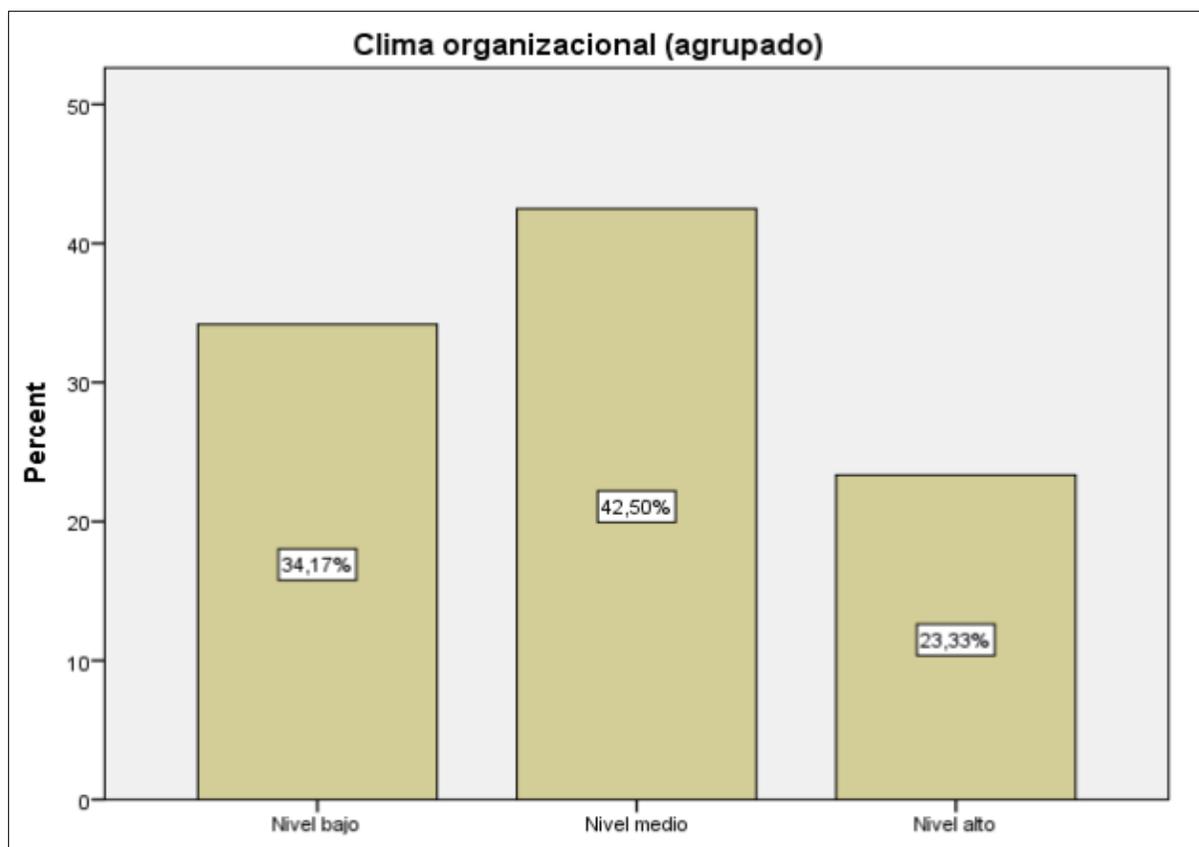
Figura 3*Tipo de contratación docente*

Dentro del análisis del tipo de contratación docente, tiene como propósito evidenciar las modalidades de contratación que cuenta la escuela académico profesional, notando que, el mayor porcentaje se ve reflejado en la contratación de docentes a tiempo parcial con un 54.17% representados por 65 colaboradores, seguido con la contratación de jefes de practica con un 27,50% representados por 33 colaboradores y finalizando con la contratación de docentes a tiempo completo, con un porcentaje mínimo del 18,33% representados por 22 colaboradores.

Nivel de variable 1: Clima Organizacional

Figura 4

Nivel de la variable Clima Organizacional



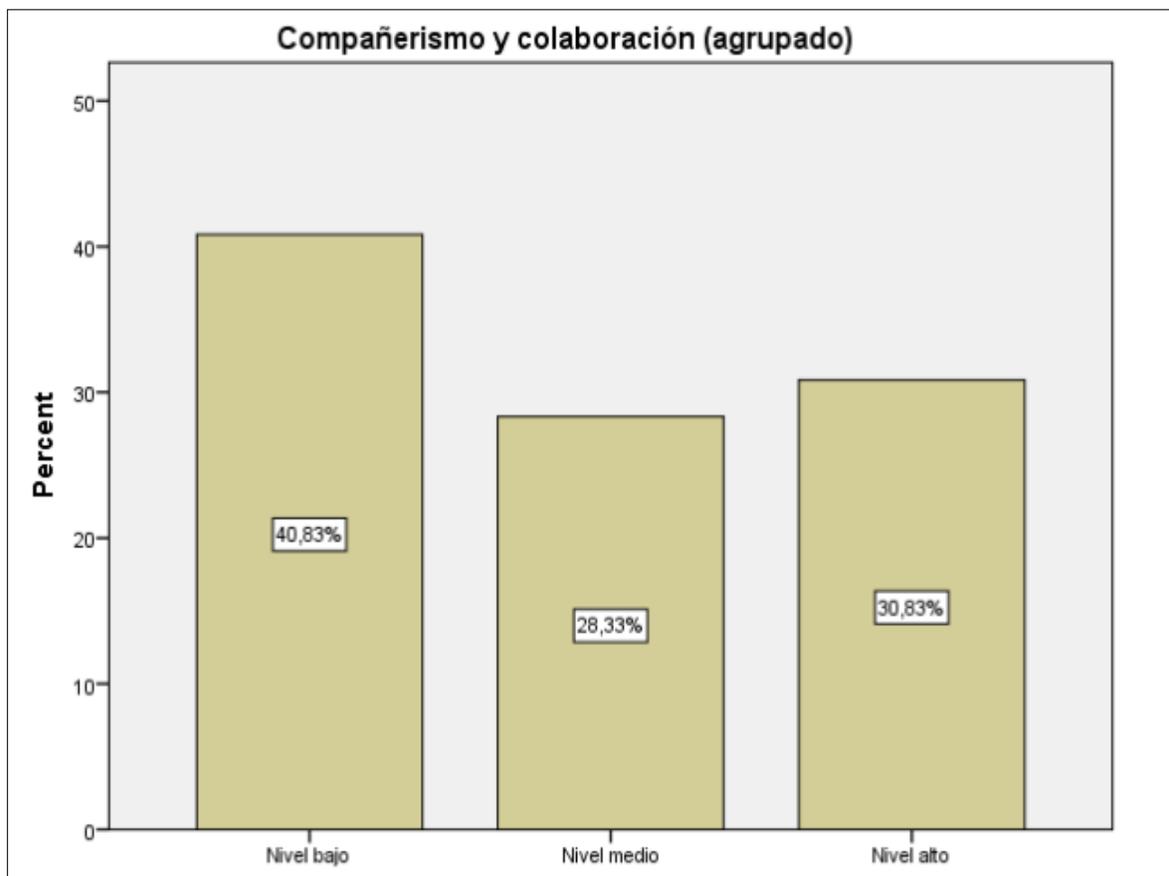
Con el propósito de conocer el nivel de la variable del clima organizacional según la percepción nuestra muestra perteneciente a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 42,50% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto al clima organizacional dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 34,17% que mencionan que existe un nivel bajo y por último, con un 23,33% que existe un nivel alto. Estos resultados nos indican que actualmente, no se cuenta con un adecuado ambiente en el cual se desempeñan los colaboradores de la

institución en base al comportamiento y motivación que se producen dentro.

a) A nivel de dimensión: Compañerismo y colaboración

Figura 5

Nivel de la dimensión Compañerismo y colaboración



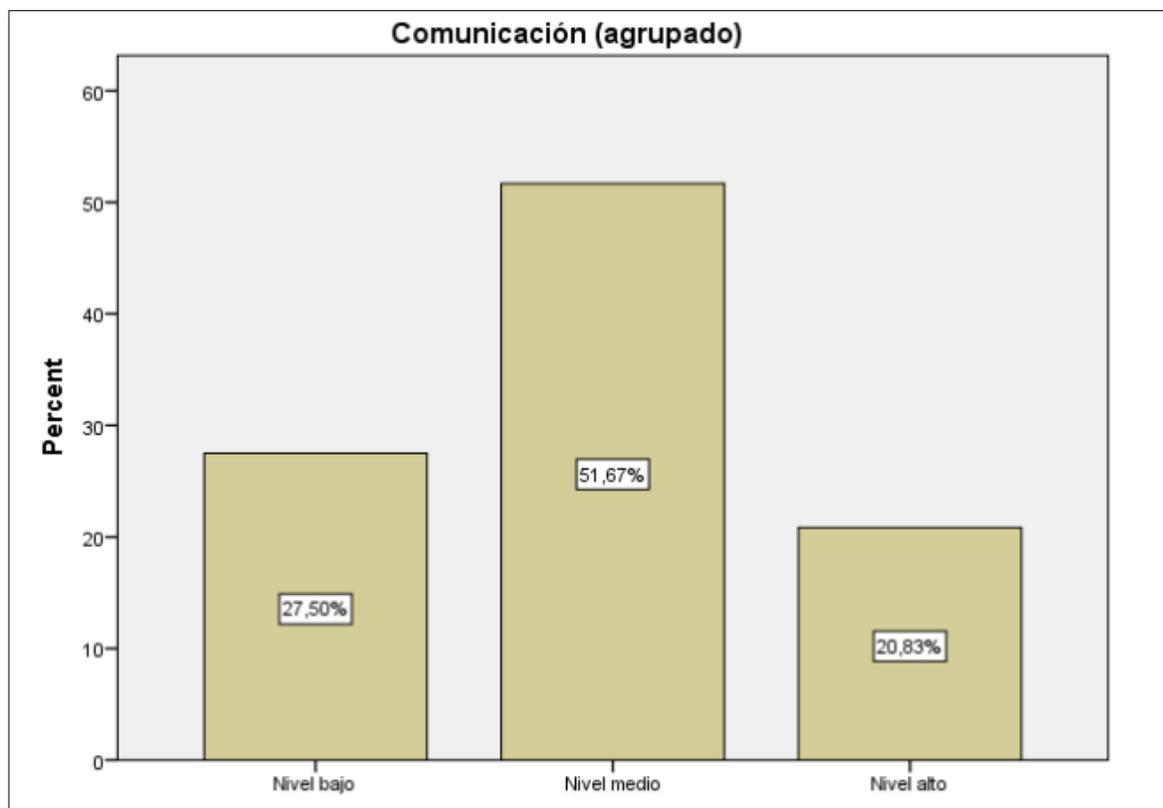
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión compañerismo y colaboración según la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 40,83% de los encuestados indicaron que existe un nivel bajo de compañerismo y colaboración dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 30,83% que mencionan que existe un nivel alto y por último, con un 28,33% que existe un nivel medio. Estos resultados nos indican que actualmente, no se ejecuta una práctica

adecuada del compañerismo y colaboración dentro del área en estudio.

b) A nivel de dimensión: Comunicación

Figura 6

Nivel de la dimensión Comunicación



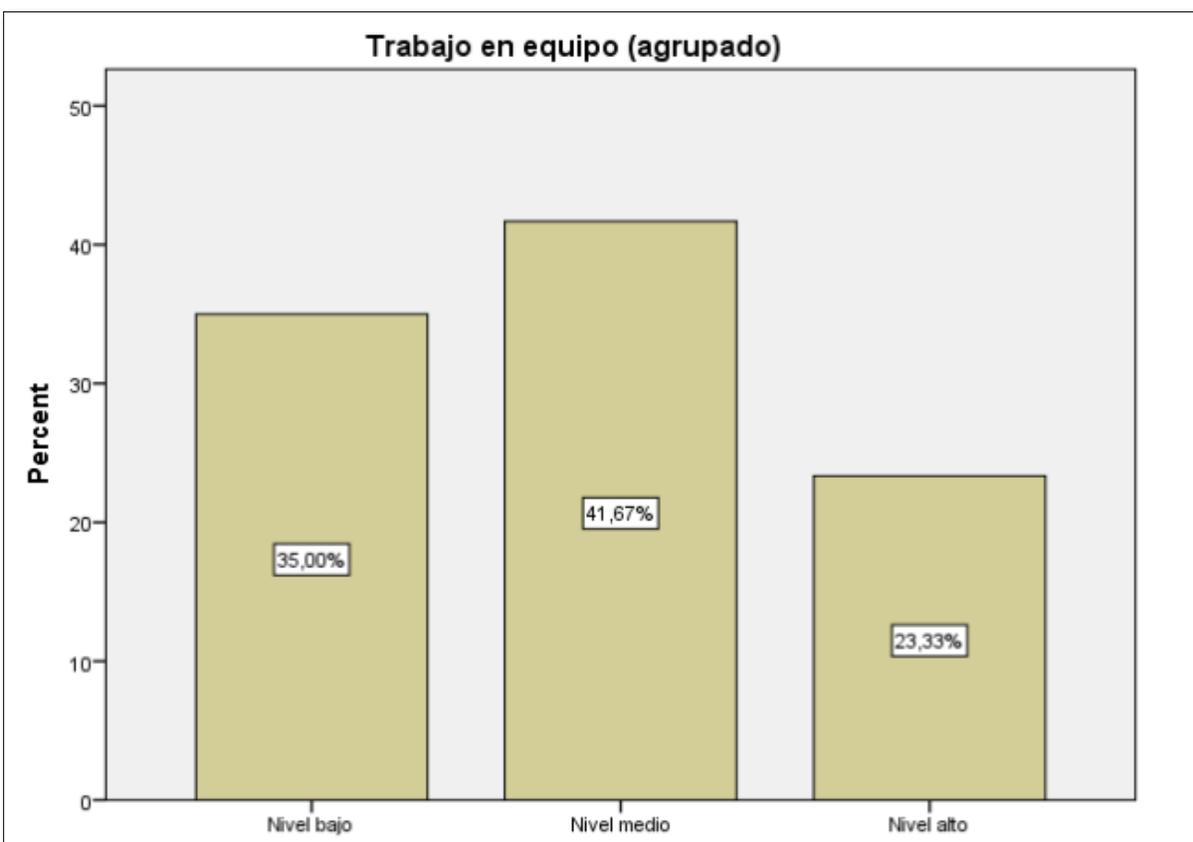
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión comunicación en base a la percepción del personal perteneciente a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 51,67% de los colaboradores indicaron que existe un nivel medio de comunicación dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 27,50% que mencionan que existe un nivel bajo y finalizando con un 20,83% que existe un nivel alto. Ante los resultados observados, podemos deducir que, dentro del área aún no realiza una

adecuada practica para un correcto proceso de comunicación entre sus colaboradores, demostrando cierta carencia en la retroalimentación de la información o falta de uso de medios de comunicación con sus docentes.

c) A nivel de dimensión: Trabajo en equipo

Figura 7

Nivel de la dimensión Trabajo en equipo



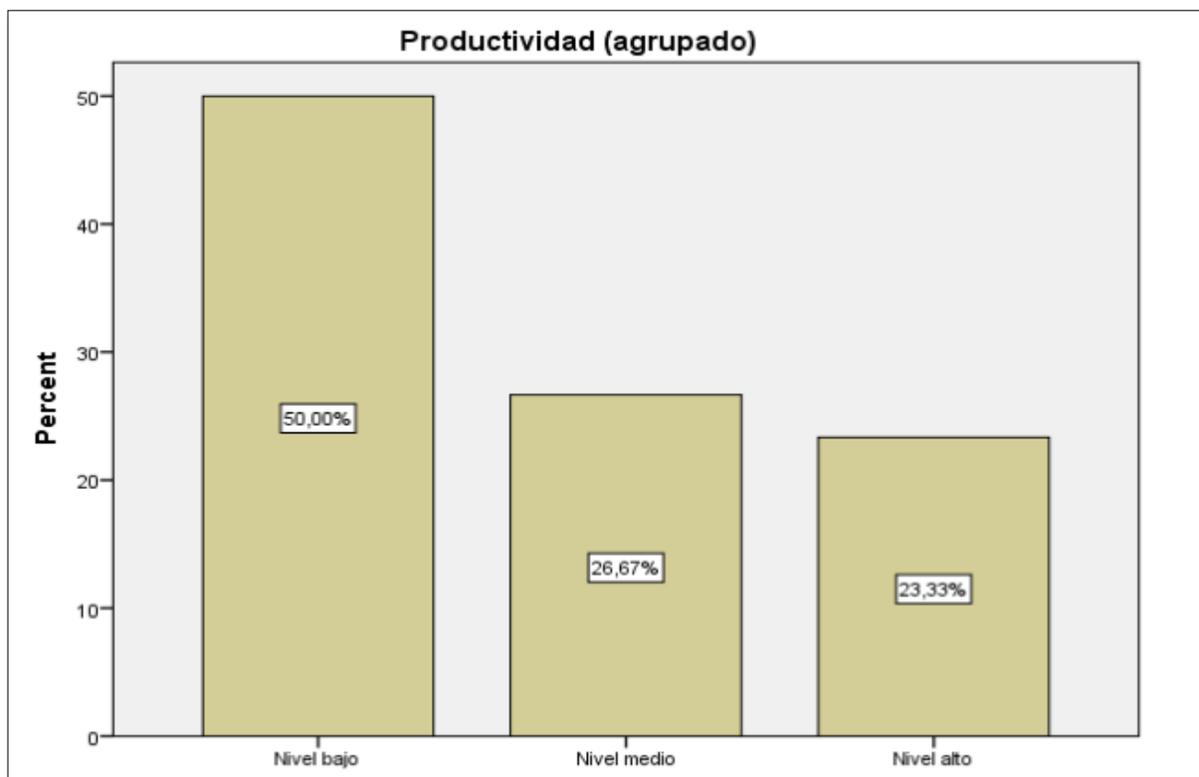
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión trabajo en equipo con respecto a la percepción del personal perteneciente a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 41,67% de los colaboradores indicaron que perciben un nivel medio de trabajo en equipo dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 35,00% que

mencionan que existe un nivel bajo y finalizando con un 23,33% que existe un nivel alto. Ante los resultados visualizados, interpretamos que existe una carencia en el trabajo en equipo dentro del área en estudio, evidenciándose la poca coordinación y aporte en el proceso de integración del equipo para el alcance de las metas que debe alcanzar el área en estudio.

d) A nivel de dimensión: Productividad

Figura 8

Nivel de la dimensión Productividad



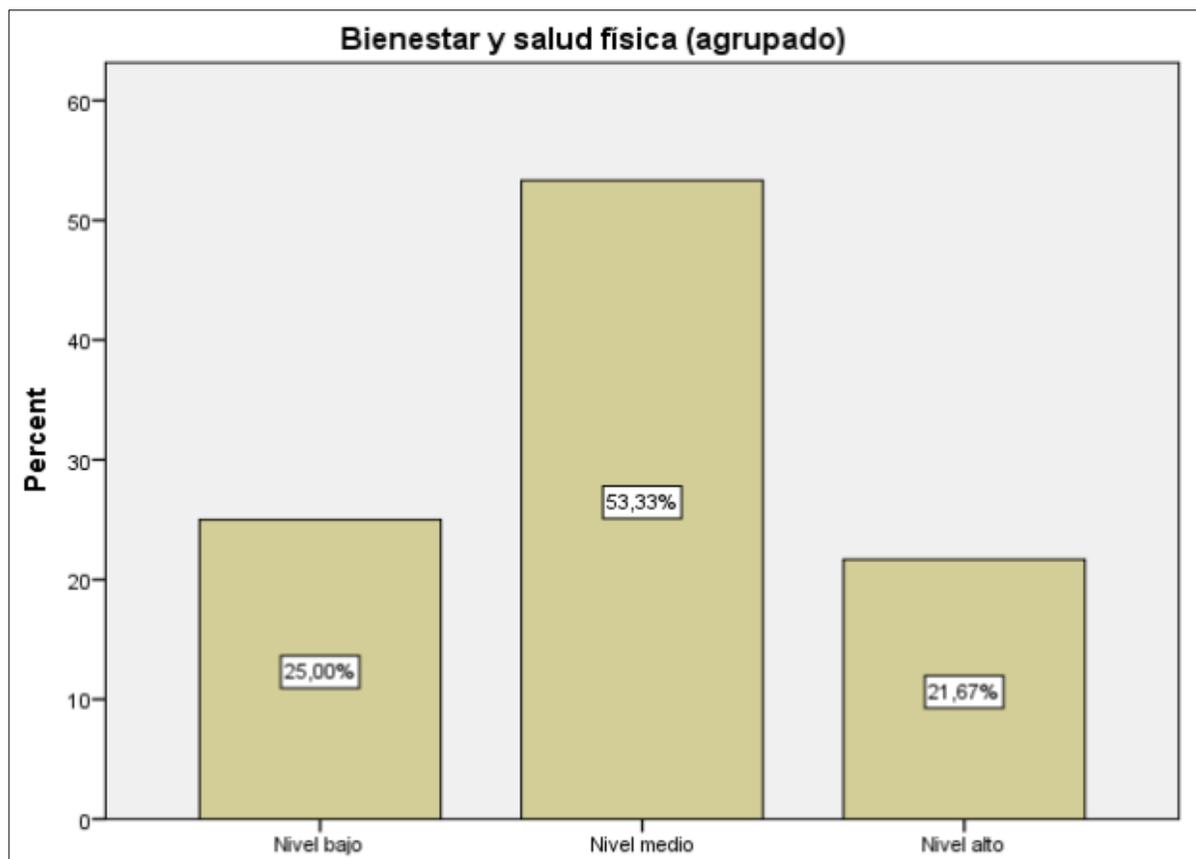
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión productividad en base a lo que perciben los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 50,00% de los encuestados indicaron que existe un nivel bajo de productividad dentro de la escuela académico

profesional de tecnología médica; continuando con un 26,67% que mencionan que existe un nivel medio y finalizando con un 23,33% que existe un nivel alto. En base a los resultados analizados, podemos interpretar que la productividad dentro de la escuela de tecnología médica, carece de capacidad de respuesta con respecto a las capacitaciones y recursos asignados para el desarrollo de las funciones, actividades y/o tareas dentro de un rango de tiempo determinado.

e) A nivel de dimensión: Bienestar y salud física

Figura 9

Nivel de la dimensión Bienestar y salud física



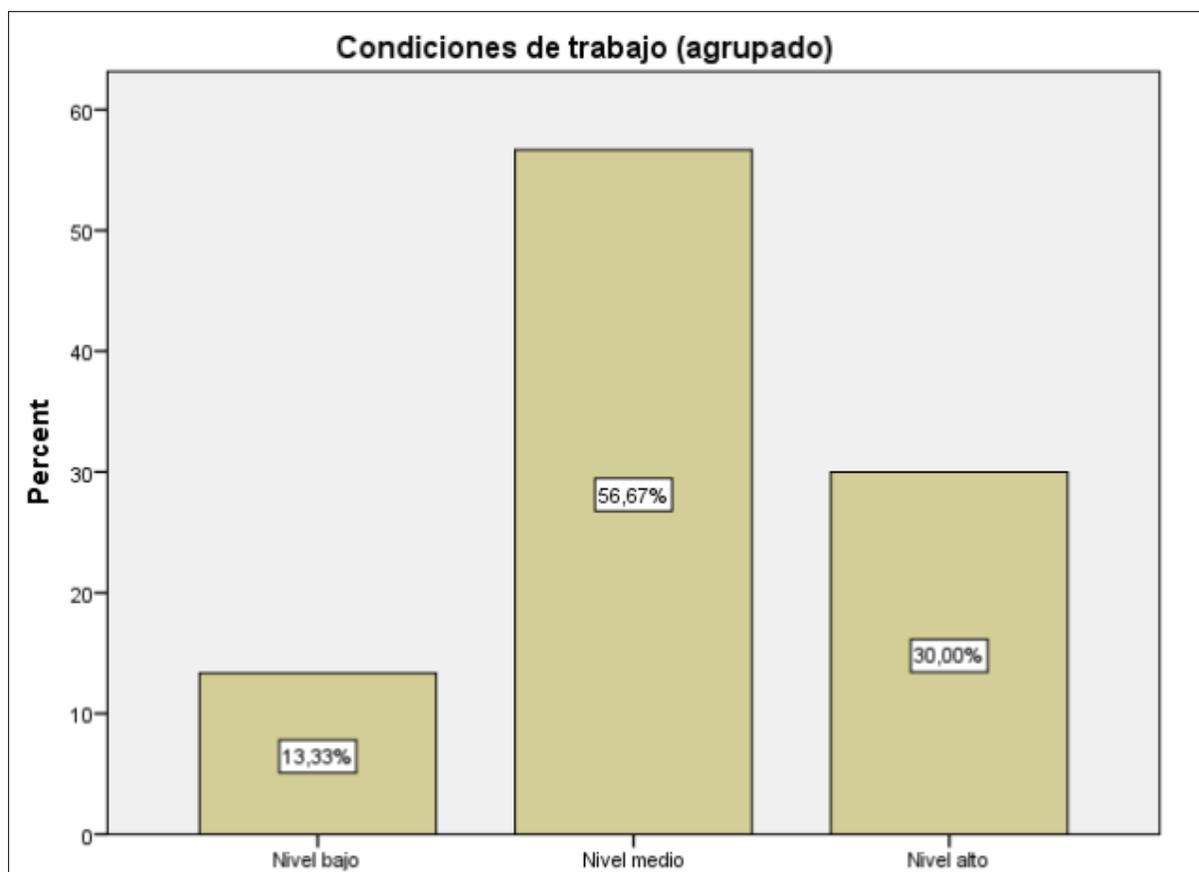
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión bienestar y salud física en base a la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 53,33% de los

encuestados indicaron que existe un nivel medio de bienestar y salud física dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 25,00% que mencionan que existe un nivel bajo y finalizando con un 21,67% que existe un nivel alto. Estos resultados nos indican que actualmente, no se ejecuta una práctica adecuada de los procesos implementados con respecto al velar por la salud y bienestar de sus colaboradores para el buen manejo de sus actividades.

f) A nivel de dimensión: Condiciones de trabajo

Figura 10

Nivel de la dimensión Condiciones de trabajo



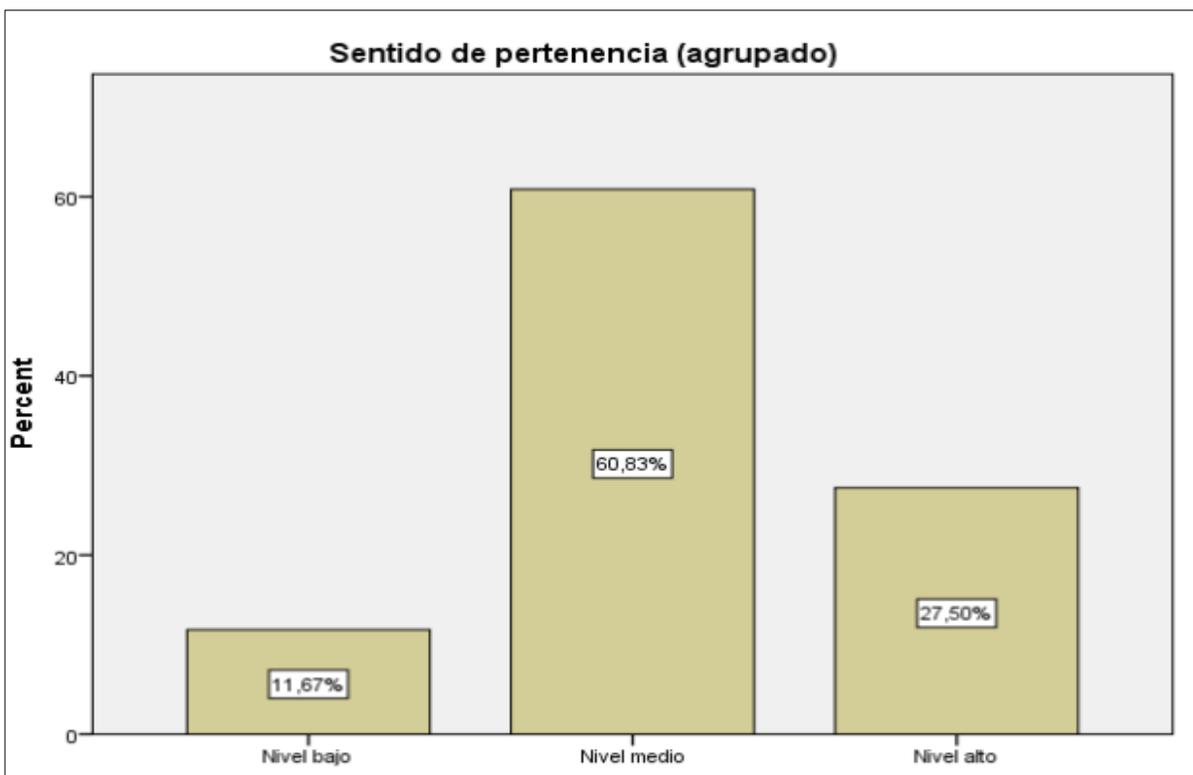
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión condiciones de trabajo en base a lo que perciben los colaboradores pertenecientes a una carrera

profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 56,67% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a las condiciones de trabajo dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 30,00% que evidencia un nivel alto y finalizando con un 13,33% con un nivel bajo. Bajo estos resultados visualizados, podemos interpretar que la escuela académica carece de factores dados entre el empleador y el empleado, que motiven con respecto a la calidad, seguridad, bienestar, entre otros, para el correcto desempeño de sus labores.

g) A nivel de dimensión: Sentido de pertenencia

Figura 11

Nivel de la dimensión sentido de pertenencia



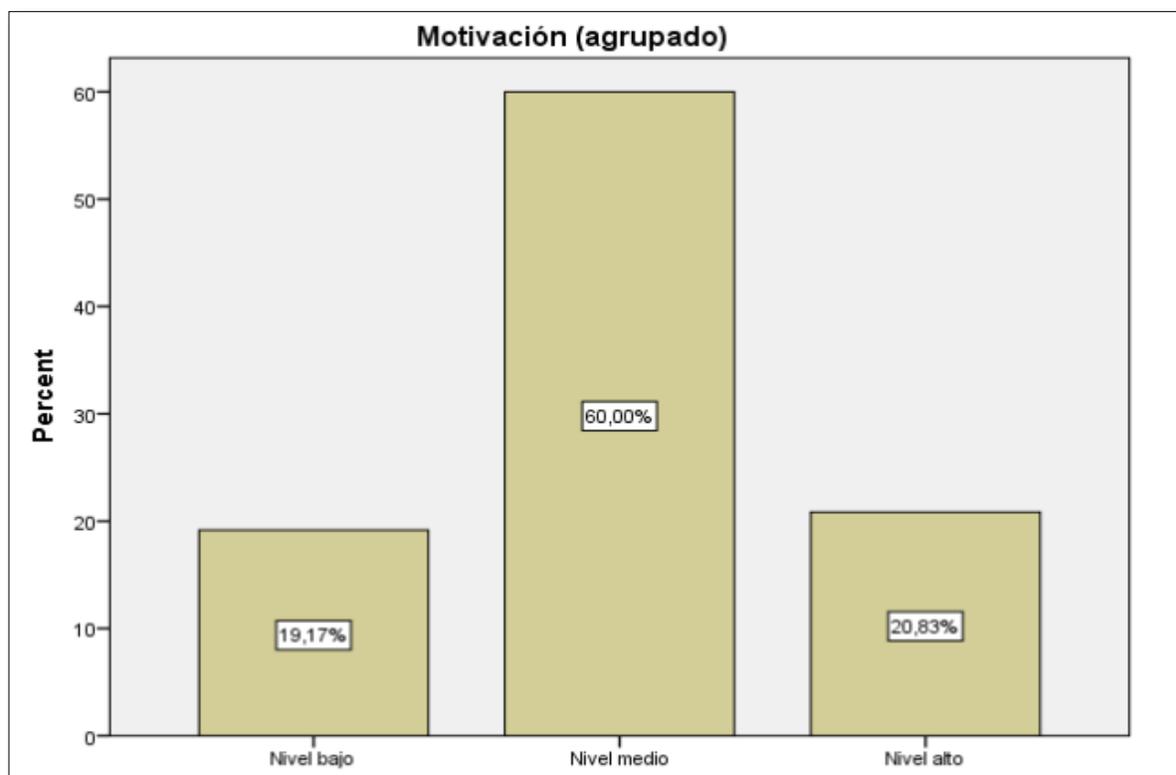
Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión sentido de

pertenencia con respecto a lo percibido por los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 60,83% de los colaboradores indicaron que existe un nivel medio con respecto al sentido de pertenencia dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 27,50% con un nivel alto y finalizando con un 11,67% que existe un nivel bajo. Ante los resultados visualizados, podemos interpretar que, dentro del área estudiada, existe una carencia en el sentimiento de identidad, el cual el colaborar genera en base a la interacción de lograr sus metas, mediante ciertas contribuciones que el empleador debe fomentar para fortalecer la interacción dentro de su área.

h) A nivel de dimensión: Motivación

Figura 12

Nivel de la dimensión motivación

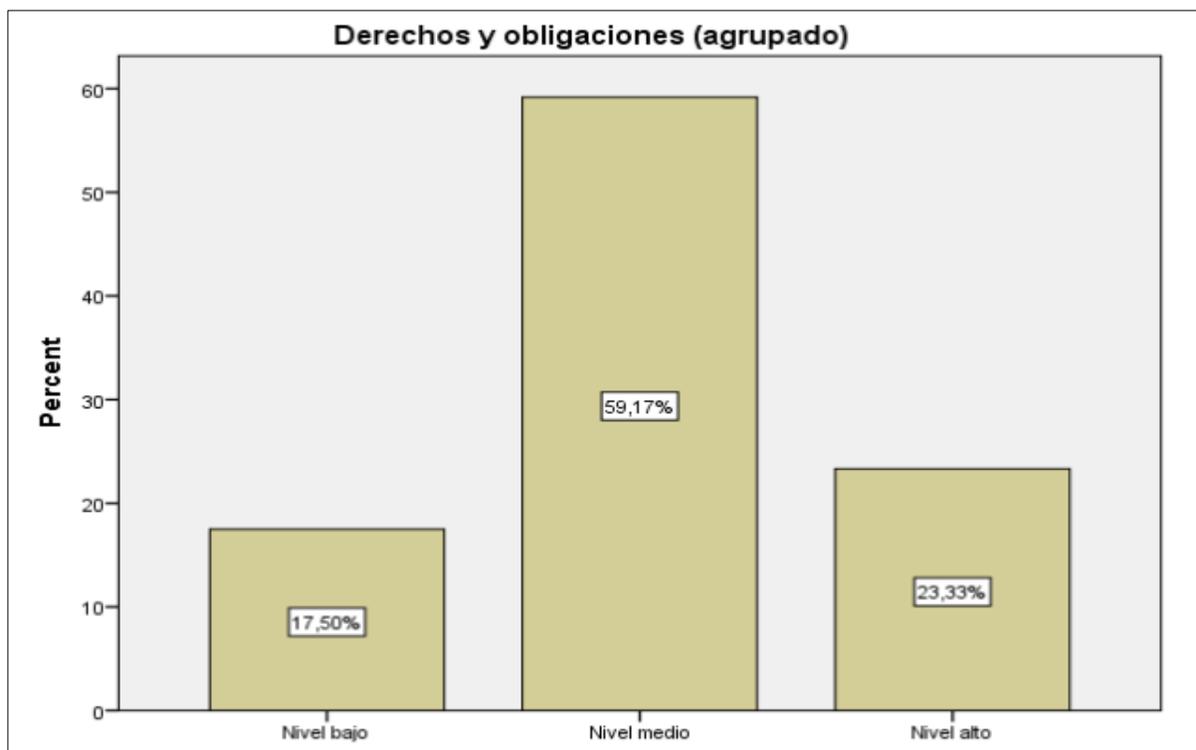


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión motivación con respecto a lo percibido por el personal perteneciente a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 60,00% de los colaboradores indicaron que existe un nivel medio con respecto a la motivación dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 20,83% que mencionan que existe un nivel alto y finalizando con un 19,17% que existe un nivel bajo. En este análisis, podemos notar que predomina la percepción bajo un nivel medio de motivación, en base a ello, interpretamos que existe poco estímulo de las autoridades con respecto al establecimiento y/o cumplimiento de los objetivos como área académica.

i) A nivel de dimensión: Derechos y obligaciones

Figura 13

Nivel de dimensión derechos y obligaciones

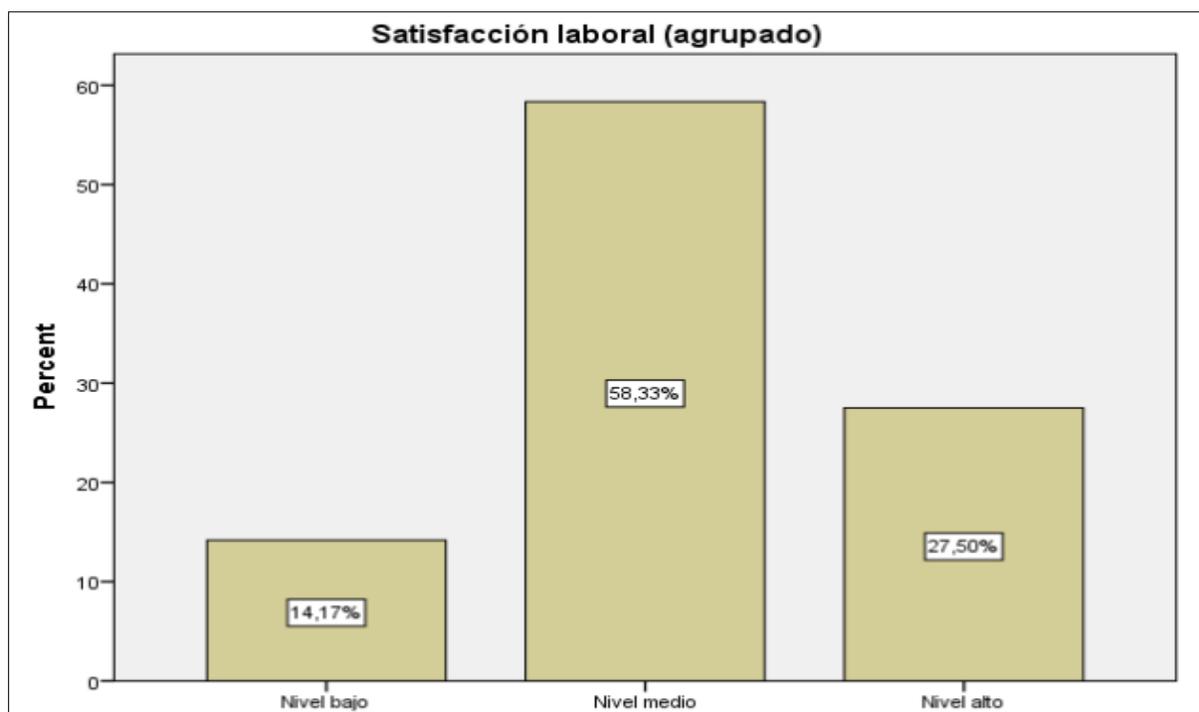


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión derechos y obligaciones con respecto a lo percibido por el personal a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 59,17% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a los derechos y obligaciones dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 23,33% opinando la existencia de un nivel alto y finalizando con un 17,50 % con un nivel bajo. Ante los resultados visualizados, predominando el nivel medio con respecto a los derechos y obligaciones de los colaboradores, interpretamos que carecen de adecuadas políticas y reglamentaciones que implemente la institución para una adecuada convivencia y socialización en base a la correcta resolución de conflictos.

Nivel de variable 2: Satisfacción Laboral

Figura 14

Nivel de variable Satisfacción Laboral

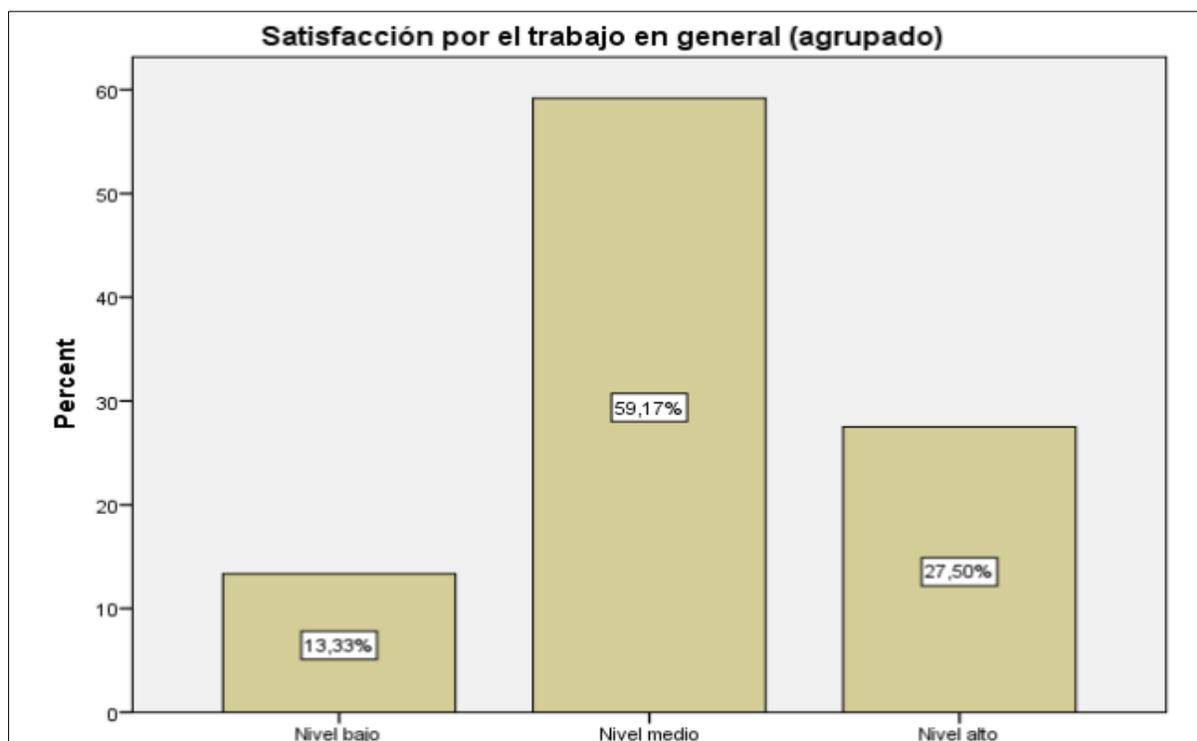


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la variable satisfacción laboral con respecto a lo percibido por el personal a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 58,33% de los colaboradores indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción laboral dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 27,50% con un nivel alto y finalizando con un 14,17 % que existe un nivel bajo. Ante los resultados visualizados, podemos interpretar que, el área en estudio carece de acciones que puedan promover la satisfacción laboral de sus colaboradores, para que este puede sentirse estable, cómodo y satisfecho con las expectativas de su trabajo.

a) A nivel de dimensión: Satisfacción por el trabajo en general

Figura 15

Nivel de dimensión satisfacción por el trabajo en general

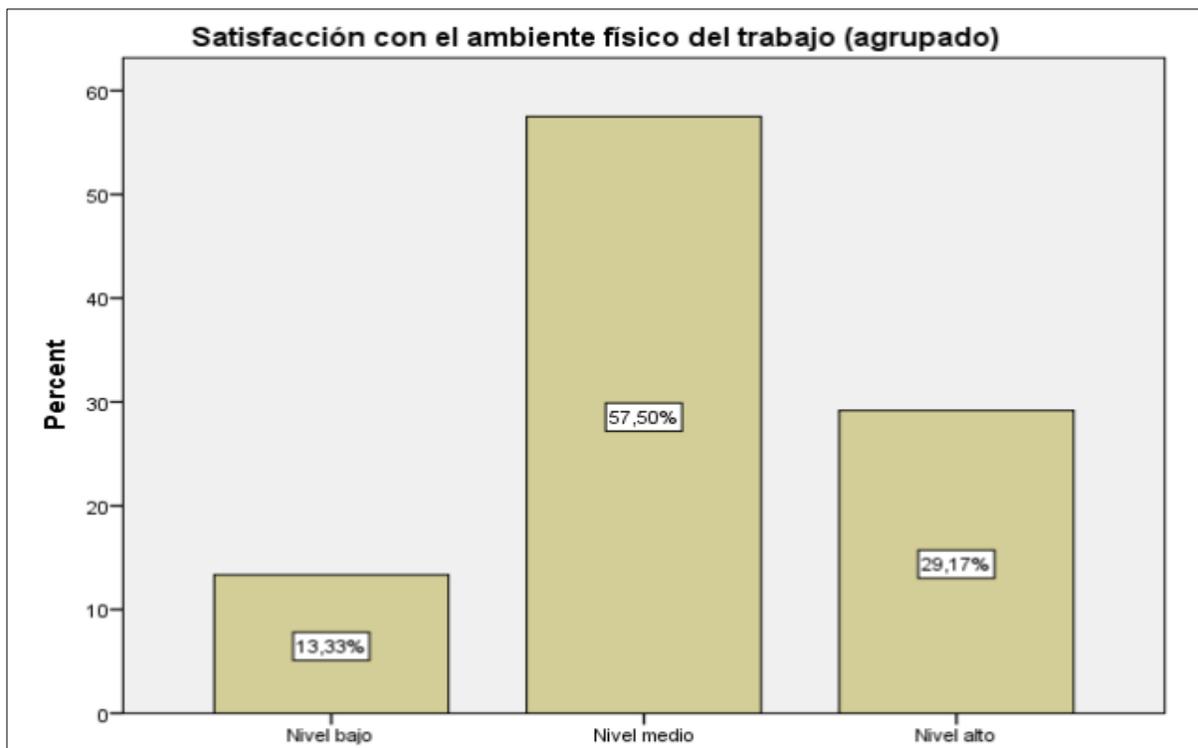


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción por el trabajo en general en base a la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 59,17% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción por el trabajo en general dentro de la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 27,50% con un nivel alto y finalizando con un 13,33 % con un nivel bajo. En este análisis, podemos notar que predomina la percepción bajo un nivel medio de satisfacción por el trabajo en general, en base a ello, interpretamos que existe poca influencia con respecto a actividades que incentiven a sus colaboradores a la realización de sus actividades cotidianas para lograr un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida.

b) A nivel de dimensión: Satisfacción con el ambiente físico

Figura 16

Nivel de dimensión satisfacción con el ambiente físico

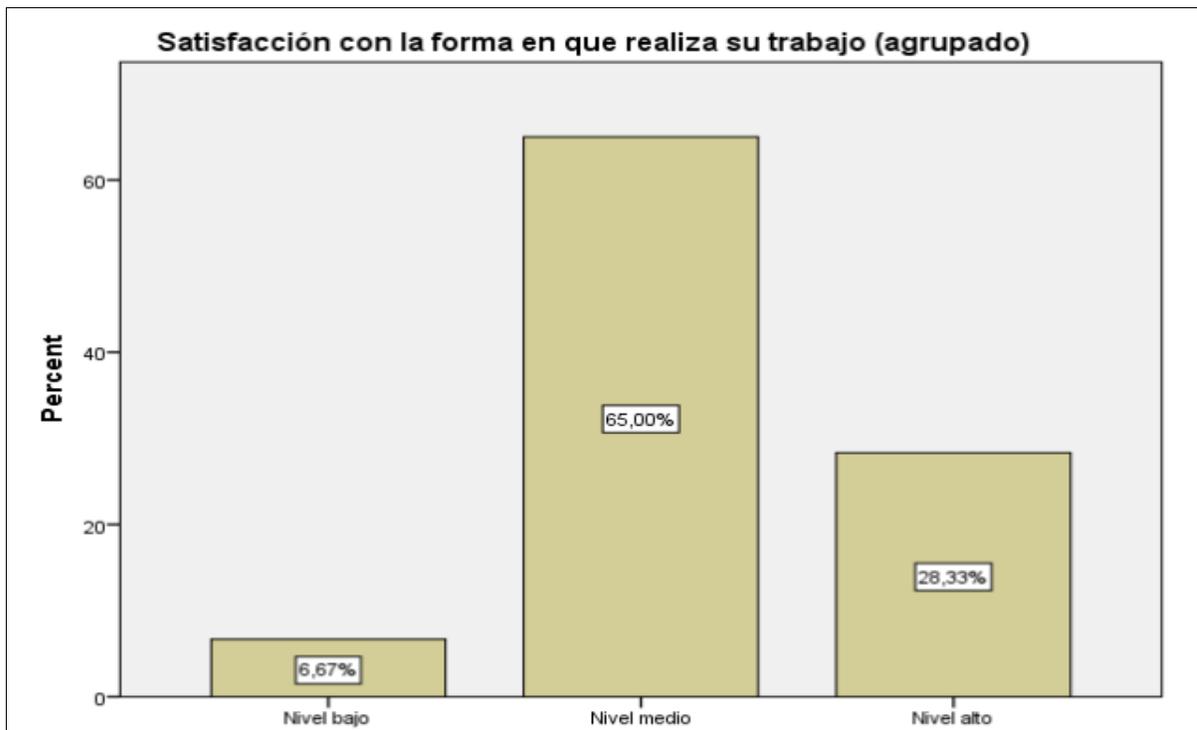


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción con el ambiente físico en base a la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los resultados que, el 57,50% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción con el ambiente físico que cuenta la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 29,17% con un nivel alto y finalizando con un 13,33 % con un nivel bajo. Estos resultados nos indican que, actualmente los colaboradores del área en estudio carecen de una correcta satisfacción con respecto al ambiente físico en el que realizan sus labores, lo cual puede ser influenciado por la iluminación, ventilación, entre otros factores.

c) A nivel de dimensión: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

Figura 17

Nivel de dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

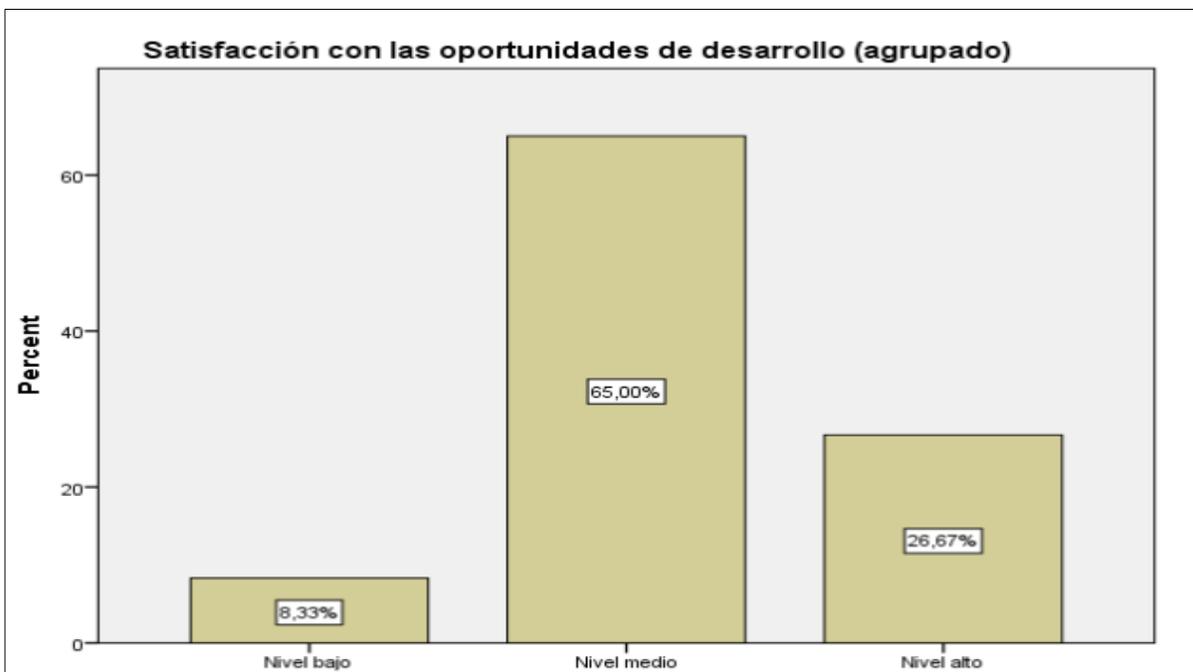


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo en base a la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los resultados que, el 65,00% de los colaboradores indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo que cuenta la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 28,33% que mencionan que existe un nivel alto y finalizando con un 6,67 % que existe un nivel bajo. Estos resultados, se ven influenciados con los objetivos y metas de producción que cuenta la institución en base a la ejecución de las tareas o actividades que realiza el colaborador, en base a ello, se refleja una baja satisfacción con el modo de realizar los procesos asignados.

d) A nivel de dimensión: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Figura 18

Nivel de dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo

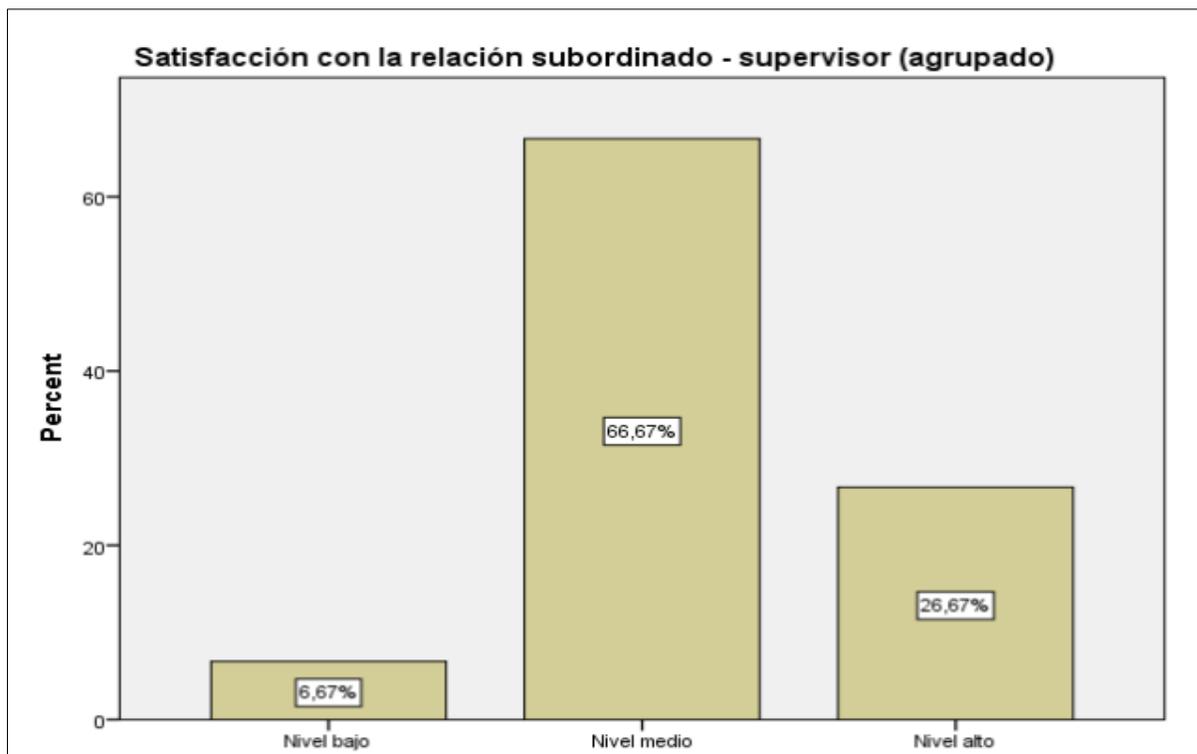


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo en base a la percepción de los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los datos que, el 65,00% de los encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción con las oportunidades de desarrollo que cuenta la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 26,67% que mencionan que existe un nivel alto y finalizando con un 8,33 % que existe un nivel bajo. Ante los resultados observados, podemos interpretar que la institución carece de brindar oportunidades laborales a sus colaboradores en base a mantener una buena relación y ofrecerle beneficios por el desarrollo de sus labores.

e) A nivel de dimensión: Satisfacción con la relación subordinado - supervisor

Figura 19

Nivel de dimensión satisfacción con la relación subordinado – supervisor

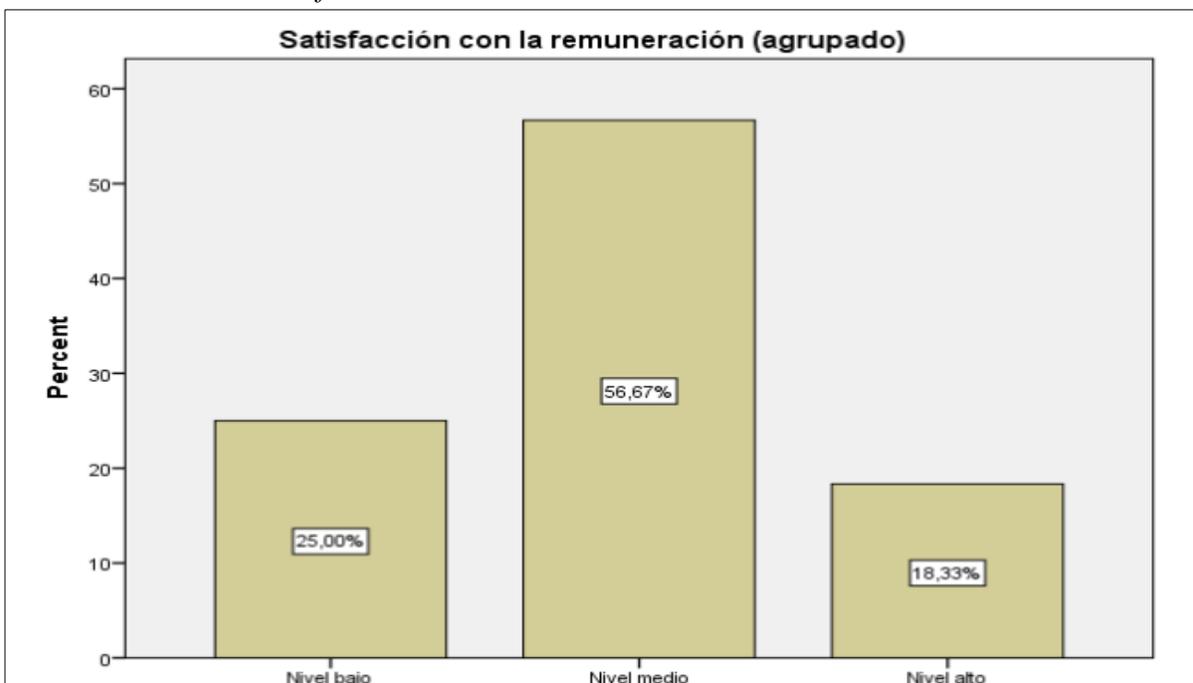


Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción con la relación subordinado - supervisor en base a lo percibido por los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la institución, evidenciamos según los datos que, el 66,67% de los encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción con la relación subordinado - supervisor que cuenta la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 26,67% que mencionan que existe un nivel alto y finalizando con un 6,67 % que existe un nivel bajo. Dentro de los resultados visualizados, se interpreta que se tiene una escasa relación entre el subordinado y supervisor, y esto se ve influenciado por la carencia de incentivos, beneficios y la forma de realizar los procesos que son asignados, entre otros aspectos que se han podido evidenciar con las otras dimensiones analizadas.

f) A nivel de dimensión: Satisfacción con la remuneración

Figura 20

Nivel de dimensión satisfacción con la remuneración



Teniendo el propósito de conocer el nivel de la dimensión satisfacción con la remuneración en base a lo percibido por los colaboradores pertenecientes a una carrera profesional de la universidad, evidenciamos según los datos mostrados que, el 56,67% de los encuestados indicaron que existe un nivel medio con respecto a la satisfacción con la remuneración que cuenta la escuela académico profesional de tecnología médica; continuando con un 25,00% que mencionan que existe un nivel bajo y finalizando con un 18,33 % que existe un nivel alto. Los resultados nos muestran que la institución carece de brindar un salario de acuerdo al mercado y con respecto a los cargos que cuenta.

4.2 Análisis estadístico inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variable – Dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Compañerismo y colaboración	,226	120	,000	,854	120	,000
Comunicación	,116	120	,000	,968	120	,006
Trabajo en equipo	,138	120	,000	,924	120	,000
Productividad	,279	120	,000	,842	120	,000
Bienestar y salud física	,236	120	,000	,908	120	,000
Condiciones de trabajo	,216	120	,000	,899	120	,000
Sentido de pertenencia	,238	120	,000	,877	120	,000
Motivación	,159	120	,000	,936	120	,000
Derechos y obligaciones	,234	120	,000	,906	120	,000
Clima organizacional	,131	120	,000	,939	120	,000
Satisfacción por el trabajo en general	,205	120	,000	,900	120	,000
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	,267	120	,000	,861	120	,000
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	,244	120	,000	,849	120	,000
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	,247	120	,000	,873	120	,000
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	,326	120	,000	,807	120	,000
Satisfacción con la remuneración	,216	120	,000	,929	120	,000
Satisfacción laboral	,181	120	,000	,914	120	,000

De la encuesta aplicada a 120 colaboradores de una universidad privada, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, que tiene como finalidad poder determinar si la información de las variables analizadas con las respectivas dimensiones sigue una distribución normal. En base a los resultados obtenidos, se evidenció que la significancia es menor a 0.05 en todas las dimensiones, por tanto, se acepta H_a , es decir los datos no siguen una distribución normal, y se debe utilizar la estadística no paramétrica, específicamente el Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H_a: El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 4

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Correlaciones		Clima organizacional	Satisfacción laboral	
Spearman's rho	Clima organizacional	Correlation Coefficient	,700**	
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	120	
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,700**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120

Con respecto a la información recopilada para el contraste de la hipótesis general, se evidencia

que existe una positiva y significativa relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según lo visualizado en la tabla 4, que mencionan los datos del coeficiente correlacional ($r = 0.700$) y teniendo un índice de significancia ($p = 0.000$), demostrando ser inferior al error de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa.

Hipótesis Especifica 1

H₀: El compañerismo y colaboración no se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: El compañerismo y colaboración se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 5

Prueba de Spearman para el contraste entre el compañerismo y colaboración, y satisfacción laboral

		Correlaciones		Compañerismo y colaboración	Satisfacción laboral
Spearman's rho	Compañerismo y colaboración	Correlation		1,000	,567**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		.	,000
	Satisfacción laboral	N		120	120
		Correlation		,567**	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		,000	.
		N		120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 1, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre el compañerismo y colaboración y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 5, con un coeficiente correlacional de 0.567 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error establecido de estudio de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa moderada entre el compañerismo y colaboración y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 2

H₀: La comunicación no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: La comunicación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 6

Prueba de Spearman para el contraste entre la comunicación y satisfacción laboral

Correlaciones		Comunicación	Satisfacción laboral
Spearman's rho	Comunicación	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,331**
		N	120
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,331**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 2, se evidencia

que existe una relación positiva y significativa baja entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 6, con un coeficiente correlacional de 0.331 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error establecido de estudio de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa baja entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 3

H₀: El trabajo en equipo no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: El trabajo en equipo se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 7

Prueba de Spearman para el contraste entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral

Correlaciones		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	
Spearman's rho	Trabajo en equipo	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,547**	
		N	120	
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,547**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 3, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre el trabajo en equipo y la

satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 7, con un coeficiente correlacional de 0.547 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error establecido de estudio de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa moderada entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 4

H₀: La productividad no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: La productividad se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 8

Prueba de Spearman para el contraste entre la productividad y satisfacción laboral

		Correlaciones	Productividad	Satisfacción laboral
Spearman's rho	Productividad	Correlation Coefficient	1,000	,474**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,474**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 4, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad

Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 8, con un coeficiente correlacional de 0.474 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error de estudio establecido de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa moderada entre la productividad y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 5

H₀: El bienestar y la salud física no se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: El bienestar y la salud física se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 9

Prueba de Spearman para el contraste entre el bienestar y salud física y satisfacción laboral

Correlaciones		Bienestar y salud física	Satisfacción laboral	
		Bienestar y salud física	Correlation Coefficient	1,000
	Sig. (2-tailed)	.	,660	
Spearman's rho		N	120	
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	-,041	1,000
		Sig. (2-tailed)	,660	.
		N	120	

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 5, se evidencia que existe una relación negativa moderada entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la

tabla 9, con un coeficiente correlacional de -0.41 y como índice de significancia de 0.660, demostrando es mayor al error de estudio establecido de 0.05, lo que significa que no se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación negativa moderada entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 6

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: Las condiciones de trabajo se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 10

Prueba de Spearman para el contraste entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral

Correlaciones		Condiciones	Satisfacción
		de trabajo	laboral
Spearman's rho	Condiciones de trabajo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,597**
		N	120
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,597**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 6, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 10, con un coeficiente correlacional de 0.597 y como índice de

significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error establecido de estudio de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa moderada entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 7

H₀: El sentido de pertenencia no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: El sentido de pertenencia se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 11

Prueba de Spearman para el contraste entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral

Correlaciones		Sentido de pertenencia	Satisfacción laboral	
Spearman's rho	Sentido de pertenencia	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,624**	
		N	120	
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,624**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 7, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 11, con un coeficiente correlacional de 0.624 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error de estudio establecido de 0.05, lo que

significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa moderada entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 8

H₀: La motivación no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: La motivación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 12

Prueba de Spearman para el contraste entre la motivación y satisfacción laboral

Correlaciones		Motivación	Satisfacción laboral	
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coefficient	1,000	,336**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,336**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 8, se evidencia que existe una relación positiva y significativa baja entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según lo demostrado en la tabla 12, con un coeficiente correlacional de 0.336 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error de estudio establecido de 0.05, lo que significa que se acepta

la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifica 9

H₀: Los derechos y obligaciones no se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

H₁: Los derechos y obligaciones se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tabla 13

Prueba de Spearman para el contraste entre los derechos y obligaciones y satisfacción laboral

		Correlaciones		Derechos y obligaciones	Satisfacción laboral
		Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)		
Spearman's rho	Derechos y obligaciones	Correlation Coefficient		1,000	,650**
		Sig. (2-tailed)		.	,000
		N		120	120
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient		,650**	1,000
		Sig. (2-tailed)		,000	.
		N		120	120

Con respecto a los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis específica 9, se evidencia que existe una relación positiva y significativa moderada entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y según los resultados de la tabla 13, con un coeficiente correlacional de 0.650 y como índice de significancia de 0.000, demostrando ser inferior al error de estudio establecido de 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis del estudio, existiendo relación positiva y significativa

moderada entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral.

4.3 Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos, se presentan los siguientes puntos importantes:

En la hipótesis general, al determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, se corroboró un coeficiente de 0,700; esto nos muestra que, el clima organizacional tiende a relacionarse con la satisfacción laboral, generando niveles propicios dentro de la institución. Sin embargo, dentro del análisis de los resultados descriptivos, se muestra la carencia de empleo de técnicas y/o métodos para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores de la institución, evidenciándose un nivel bajo demostrado tras la percepción de los colaboradores.

Estos resultados visualizados tienen similitud con los de Baldeon (2024) en su investigación que planteó como objetivo determinar de qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en los técnicos de farmacia de una cadena de boticas en Lima, en base a las variables estudiadas, resaltó que se relacionan significativamente con el resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0.709. Sin embargo, el 70% de sus técnicos en farmacia opinan que el clima laboral es de nivel bajo, mientras que, el 48% opinan que la satisfacción laboral es de nivel medio. Además, Pagan (2024) en su investigación realizada a una institución educativa particular de Lima, quien, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, comprobó que la relación de las variables es óptima, evidenciándose mediante el coeficiente de Spearman igual a 0.597, notando que el clima organizacional causa un gran impacto positivo en la satisfacción laboral dentro de la institución.

También tiene semejanza con Ponce et al (2023), en su investigación realizada en una unidad educativa en Ecuador, donde realizó un estudio correlacional demostrando que la relación entre

el clima organizacional y la satisfacción laboral, tienen una relación muy alta, respaldando el resultado con el análisis de dimensiones de las variables estudiadas. No obstante, Osmani (2022), quien investigó a las organizaciones de la República de Kosovo sobre la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, también concuerda con que la relación de las variables de estudio es significativa y positiva.

Ante la comparación de resultados con las investigaciones, podemos concluir que esta similitud nos permite mencionar que las variables, clima organizacional y satisfacción laboral, tienen relación a pesar de estar desarrollados en distintos escenarios.

En la hipótesis específica 1, al determinar la relación entre el compañerismo y colaboración se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, se evidenció que, el 40.83% de los colaboradores menciona que existe un bajo nivel. A pesar de ello, se halló una relación positiva y significativa moderada entre el compañerismo y colaboración, y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente de 0.567. Esto indica que, mediante la fomentación del compañerismo y colaboración, se incrementa la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Pagan (2024) donde recomienda realizar capacitaciones para la mejora de las habilidades de los docentes y administrativos, con el fin de impulsar el crecimiento conjunto tanto del personal como el de la institución.

De igual forma, con respecto a la hipótesis específica 2, encontramos que, al determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, basándonos, inicialmente, en la percepción de los colaboradores, se evidencia con un 51.67% que existe un nivel medio en base a la comunicación dentro de la institución. Además, este resultado es contrastado con el coeficiente correlacional 0.331, existiendo una relación positiva

y significativa baja. Esto implica que, a medida que mejore la comunicación entre los colaboradores de la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

Estos resultados tienen coherencia con lo investigado por Aguayo (2024) en su artículo científico en una institución educativa del municipio de Champotón en México, enfocándose en contar con un grato ambiente laboral, debido a que eso conlleva a establecer una buena comunicación entre todas las áreas que cuenta la institución y mediante la retroalimentación, se maximizan las fortalezas del equipo de trabajo.

Asimismo, en relación a la hipótesis específica 3, al determinar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, se demuestra que, según los resultados del coeficiente siendo 0,547, validando que existe relación positiva y significativa moderada. Además, dentro del desarrollo de las encuestas a través de las respuestas de los encuestados, el 41.67% menciona que existe un nivel medio en relación al trabajo en equipo, seguido por un 35% indicando que existe un nivel bajo. En base a los resultados obtenidos, se identifica que, a medida que mejore el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 4, al determinar la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024 se demuestra que, según los resultados del coeficiente correlacional siendo 0,474, evidenciando que existe relación positiva y significativa moderada. Asimismo, es importante mencionar que, dentro de los resultados obtenidos de las encuestas, el 50% de los colaboradores opinaron que existe baja productividad dentro de la institución, seguido del 26,67% que opino que existe un nivel medio. En alusión a los resultados, se identifica que, a medida que mejore la productividad de la institución, se incrementa la

satisfacción laboral.

En relación a la hipótesis específica 5, al determinar la relación entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024 se demuestra que, según los resultados del coeficiente correlacional siendo $-0,41$, evidenciando que existe relación negativa moderada. Además, mencionar que, el 53.33% de los colaboradores mencionan que existe un medio nivel de bienestar y salud física, adicionando que el 25% menciona que cuentan con un nivel bajo. En base a los resultados obtenidos, se identifica que, no guarda relación el bienestar y salud física con la satisfacción laboral.

En base al contraste con la teoría de la motivación de Herzberg, se identifica que, la dimensión, bienestar y salud física, es uno de los factores de higiene, es decir un factor que causa insatisfacción al personal y se debe generar estrategias de mejora para poder minimizarlo. En base a ello, se concuerda con el autor que, tras la identificación de los factores causantes de insatisfacción, se debe separar inmediatamente para poder minimizarlas en la organización.

En la hipótesis específica 6, al determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024 se demuestra que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del coeficiente correlacional, $0,597$, se evidencia que existe relación positiva y significativa moderada. Ante ello, resaltar que, el 56,67% de los encuestados opinaron que existe un nivel medio con respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas por la institución. Con respecto a los resultados mostrados, se identifica que, a medida que mejoren las condiciones de trabajo en la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

Asimismo, en relación a la hipótesis específica 7, al determinar la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología

Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, se demuestra que, según los resultados del coeficiente siendo 0,624, validando que existe relación positiva y significativa moderada. Ante ello, resaltar que, el 60,83% de los encuestados opinaron que existe un nivel medio con respecto a la percepción de los colaboradores en relación al sentido de pertenencia con la institución. En alusión a los resultados, se identifica que, a medida que mejore el sentido de pertenencia con la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

Estos resultados mantienen similitud con la teoría del clima organizacional de Likert, en donde se menciona que, precisamente en las variables finales donde se enfoca principalmente en la productividad, es importante impulsar la eficiencia y eficacia de la producción del capital humano que cuenta toda institución. Asimismo, en base a nuestros resultados siendo positivos y moderados, afirma que, se debe fortalecer y generar nuestras estrategias para estimular la correcta participación de los colaboradores en base al cumplimiento y ejecución de sus funciones, el cual se verá reflejado en los resultados de la organización.

En relación a la hipótesis específica 8, al determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, se demuestra que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del coeficiente correlacional, 0,336, se evidencia que existe relación positiva y significativa baja. Asimismo, es importante mencionar que, dentro de los resultados obtenidos de las encuestas, el 60% de los colaboradores opinaron que existe un nivel medio de motivación. En base a los resultados obtenidos, se identifica que, a medida que mejore la motivación hacia los colaboradores de la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

Estos resultados, nos demuestran, según la teoría de la motivación de Herzberg, que se debe analizar qué factores causan la baja motivación del personal analizado. En base a ello, es importante analizar la pregunta estratégica de esta teoría, ¿Qué desea la gente de sus puestos?,

para los factores de higiene, los cuales son los que causan baja motivación, poder detectarlos y minimizarlos, con el fin de mejorar el resultado percibido por los colaboradores.

Para finalizar, en relación con la hipótesis específica 9, al determinar la relación entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, según los resultados del coeficiente siendo 0,650, validando que existe relación positiva y significativa moderada. Ante ello, resaltar que, el 59,17% de los encuestados opinaron que existe un nivel medio con respecto a la percepción los derechos y obligaciones que cuenta la institución. Con respecto a los resultados mostrados, se identifica que, a medida que mejoren los derechos y obligaciones en la institución, se incrementa la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Tomando en cuenta el análisis de los datos y la interpretación de estos, realizados en la discusión, se han identificado las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe relación positiva y significativa alta entre la variable del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Siendo reflejado a través de la prueba de Spearman, con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.700, esto nos muestra que, un adecuado clima organizacional genera una mayor satisfacción laboral.
- Asimismo, se identificó la existencia de una relación positiva moderada con un coeficiente correlacional de 0.567 entre el compañerismo y colaboración, y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Este resultado obtenido nos indica que mediante un correcto fomento de compañerismo y colaboración entre los colaboradores de la institución genera una mayor satisfacción laboral en la institución.
- Además, se estableció una relación positiva baja entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, mediante el coeficiente de correlación igual a

0.331. Este resultado nos expresa con notoriedad, que, a mayor manejo de la comunicación entre los colaboradores de la institución, mejores resultados se obtienen en la satisfacción laboral.

- Adicionalmente, se determinó una relación positiva moderada entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, evidenciada a través del estadístico de Spearman, cuyo nivel de significancia fue de 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.547, lo cual nos indica que, a una mayor ejecución del trabajo en equipo, se logran mejores niveles de satisfacción laboral.
- Del mismo modo, se identificó la existencia de una relación positiva moderada con un coeficiente correlacional de 0.474 entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. En base a este resultado, el cual nos indica que, a mayor productividad dentro de la escuela profesional, mayor es la satisfacción laboral.
- De igual manera, se estableció una relación negativa moderada entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, mediante el estadístico de Spearman, cuyo nivel de significancia fue de 0.660 y el coeficiente de correlación de -0.41, lo cual nos demuestra que, no existe una correcta relación entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral.
- En esa misma línea, se determinó que existe una relación positiva y significativa moderada entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Esto se ve reflejado a través de la prueba de Spearman, con un nivel de significancia de 0.000 y un

coeficiente de correlación de 0.597, esto nos muestra que, a mejores condiciones de trabajo brindadas por la institución, favorecerá en incrementar la satisfacción laboral.

- Además, se estableció una relación positiva moderada entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024, mediante el coeficiente de correlación igual a 0.624. Este resultado nos expresa con notoriedad, que, a mayor sentido de pertenencia, mayor satisfacción laboral dentro de la institución.
- Asimismo, se identificó la existencia de una relación positiva baja con un coeficiente correlacional de 0.336 entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Este resultado obtenido nos indica que, a mayor gestión de la motivación, se incrementa la satisfacción laboral dentro del área en estudio.
- Finalmente, se estableció una relación positiva y significativa moderada entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024. Este resultado nos indica claramente que, a una mayor gestión y establecimiento de los derechos y obligaciones a los colaboradores, se incrementa los niveles de satisfacción laboral.

5.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta el planteamiento de las conclusiones, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Considerando inicialmente, que se determinó una relación positiva y significativamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se sugiere la implementación de estrategias de fidelización y capacitación a sus colaboradores, con el fin de incrementar su satisfacción laboral en base a beneficios y/o incentivos, además lograr

un mejor desempeño laboral dentro de la ejecución de sus funciones, lo cual garantiza que la institución logre eficientemente las metas y objetivos propuestos.

- Resaltando la relación moderadamente positiva entre la dimensión de compañerismo y colaboración y la satisfacción laboral, se recomienda crear y programar anualmente talleres de socialización entre los colaboradores, con el fin de mejorar sus relaciones y crear un mejor ambiente en base a la cooperación, colaboración y retroalimentación, ya que, al contar con un equipo que priorice la unión, influye en el logro de sus funciones y/o actividades.
- La relación positiva baja que se determinó entre la dimensión de comunicación y la satisfacción laboral, demostró que se debe enfatizar en este importante factor del proceso organizacional, por ello se recomienda mejorar la capacidad de transmisión del mensaje de la institución hacia sus colaboradores, ya que un correcto proceso de comunicación contribuye en la mejora del clima organizacional, generando que aumente la satisfacción laboral.
- Dada la correlación positiva moderada determinada entre la dimensión del trabajo en equipo y la satisfacción laboral, se sugiere diseñar y crear talleres de integración en equipo para mejorar la relación entre los colaboradores. Esta estrategia favorecerá mediante el trabajo de forma colaborativa a la institución en la persecución de sus objetivos y metas en forma conjunta mediante el apoyo en la realización de las tareas y/o funciones asignadas.
- La relación positiva moderada que se determinó entre la dimensión de productividad y la satisfacción laboral, destaca que es un factor determinante que garantiza lograr incrementar la satisfacción laboral. Por ello, se debe implementar un programa de reconocimientos diseñado en base al rendimiento y logros de cada colaborador del área,

con el fin de incentivar y reconocerlo por su correcto desempeño en función a sus objetivos con la institución.

- Con respecto a la relación negativa moderada que fue evidenciada entre la dimensión de bienestar física y la satisfacción laboral, se recomienda que la institución debe velar por la salud de sus colaboradores, y en base a ello, el área de Gestión del talento humano, podría fomentar la importancia del contar con un estado de salud óptimo para desempeñar sus funciones correctamente.
- Dada la correlación positiva moderada determinada entre la dimensión de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, se sugiere supervisar las áreas laborales en la que se desempeñan sus colaboradores, con el fin de revisar si cuentan con los recursos necesarios para la realización de sus funciones. Además, es importante poder actualizar los salarios de acorde al mercado, ofrecer un correcto horario laboral, entre otros aspectos que influyen en el equilibrio entre el ámbito personal y laboral del colaborador.
- En base a la relación positiva moderada que se determinó entre la dimensión de sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, se sugiere reforzar el sentido de identificación del colaborador con la institución y ello, se puede conseguir creando un ambiente que le brinde seguridad y confianza, creando vínculos con el colaborador, reforzando la comunicación con su jefe directo, y reconocer sus logros dentro de la institución.
- Dada la correlación positiva baja que se obtuvo entre la dimensión de motivación y la satisfacción laboral, ante este resultado se sugiere realizar una mejor gestión en la motivación de sus colaboradores. Para incentivarlos, se recomienda implementar un plan estratégico con el fin de diseñar actividades que fomenten la participación de los colaboradores para motivarlos y mejoren su desempeño dentro de la institución.
- Resaltando la relación moderadamente positiva entre la dimensión derechos y

obligaciones y la satisfacción laboral, se recomienda revisar las políticas y reglamentaciones implementadas con el fin de mejorar dichas normas en base al análisis de los factores internos y externos para contribuir en una correcta convivencia de sus colaboradores.

- Finalmente, para posteriores investigaciones, se recomienda realizar un análisis exhaustivo con respecto a las experiencias y opiniones de sus colaboradores, porque este recurso humano es el pilar fundamental de toda empresa para el correcto funcionamiento. La percepción de los colaboradores con respecto al clima laboral en que se desempeñan es muy importante para potenciar el desempeño de los mismos.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. Xalapa: Enseñanza e Investigación en Psicología. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguayo, E. (2024). Diagnóstico laboral para la mejora del clima organizacional en una escuela secundaria. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, V(1), 560. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1609>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Alvarez, O. (2021). Qué es la productividad. *El blog Salmón*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía (3ra. ed.)*. Mexico. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Arias, J., & Mullo, J. (2023). El ambiente laboral y su influencia en la satisfacción del talento humano, del comercial San Rafael, Cantón Caluma, provincia de Bolívar, año 2023.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arroyo, G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud - Chimbote*. Trujillo.
- Atalaya, M. (2022). Satisfacción laboral y productividad. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Ayala, J. (2022). Centennials: su motivación laboral. En *Pluma Digital Ediciones*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/226281>
- Baldeon, J. (2024). Clima y satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de botica, Lima 2023.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. Universidad Península de Santa Elena. La Libertad: Revista Universidad y Sociedad. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276. doi:[rces.v25n38.a1](https://doi.org/10.1016/j.rces.2017.05.001)
- Cabrera, A. (2018). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. ESAN, Lima. Obtenido de

<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caluña, J., & Tenelema, A. (2023). *El clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de la empresa Expressnet en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, año 2023*. Guaranda. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/6776/1/4.%20TESIS%20CALU%c3%91A%20Y%20TENELEMA.pdf>
- Camargo, D. (2005). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/index.htm>
- Cañas, S., Macías, J., & García, V. (2023). Variables de medición del desempeño para la toma de decisiones en organizaciones deportivas: una revisión sistemática de literatura. *Entramado*, 19(1), 217-232. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.8769>
- Cardona, C., & Trejos, J. (2020). *Programa de educación experiencial para mejorar el trabajo en equipo en las organizaciones*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11059/11513>
- Carpio, P. (2021). Efecto de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de la universidad Ricardo Palma.
- Charry, H. (12 de Marzo de 2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*, 9(1), 25-34. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-
- Chávez, M., & Hernani, C. (2018). *El clima organizacional y la gestión administrativa en la oficina de tesorería de la sede central del ministerio de educación, periodo de mayo a julio del 2018*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/2403/TESIS%20CHAVEZ%20PACHECO-HERNANI%20CHAVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 2(23), 66-85. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., & Arao, S. (2017). *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones* (Tercera ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Elsevier Editora Ltda.
- Chumpitaz, G., & Vidalon, Y. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo—2017. *Univrsidad Peruana Los Andes*.

- Córdoba, N. (2023). Incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. *Revista Faeco Sapiens*, 7(1), 132-144. doi:<https://doi.org/10.48204/j.faeco.v7n1.a4737>
- Cordón, S. (2024). Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 213–227. doi:<https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.127>
- Corona, A. (2020). El sentido de pertenencia, una estrategia de mejora en el proceso formativo en las artes. Estudio de caso en Danza en una universidad mexicana. *Scielo Uruguay*, 13(2), 59-79. doi:<https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>.
- Cortés, J. (2014). *Avances en gestión administrativa, de diversidad sexual y disminución de la segregación social*. Bogota. Obtenido de <https://bogota.gov.co/asi-vamos/avances-en-gestion-administrativa-de-diversidad-sexual-y-disminucion>
- Cortés, L. (2014). *Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial*. Venezuela: Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf>
- Cruz, R. (2024). Plan de mejora continua de competencias laborales para perfeccionar el desempeño laboral en la empresa Ramos de María S.A.C.
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Eisenberg, E., Goodall, H., & Trethewey, A. (2020). *Communication: Balancing Creativity and Constraint*. Macmillan International Higher Education.
- Falconi, D. (2020). ¿Qué son las condiciones de trabajo? Obtenido de <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia.
- Gestión RH Solución Integral. (2023). *Satisfacción Laboral Mundial*.
- Goold, M., Campbell, A., Alexander, M., & Whitehead, J. (2014). *Strategy for the corporate level: Where to invest, what to cut back and how to grow organisations with multiple divisions*.
- Great Place To Work. (2023). *Los mejores lugares para trabajar en America Latina 2023*. Instituto Great Place To Work.

- Gutierrez, I. (2024). Desarrollo profesional y competencias interculturales en la preparación del docente universitario: Una revisión bibliográfica. *EduTicInnova*, 12(1), 9-20. Obtenido de <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/eduticinnova/article/view/2695>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, F. (2023). Boreout. Concepto y su evaluación psicosocial en un centro comercial de la comunidad valenciana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativos y cualitativos, sus similitudes y diferencias* (6TA ed.). Mexico: McGraw Hill Education. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf?1548409632=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDefiniciones_de_los_enfoques_cuantitativ.pdf&Expires=160
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hidalgo, M. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56639/Hidalgo_SMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hilario, S. (2019). Coaching de equipos. *Editorial ICB*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/225273>
- Hossain, M., Khan, S., & Tareque, M. (2019). The impact of organizational climate on employees' job satisfaction: An empirical study of manufacturing firms in Bangladesh. *Journal of International Business Research and Marketing*, 4(4), 216-225.
- Huaquipaco, V., & Navarro, L. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018.
- Ibarra, C. (2020). *Empleo*. Lima: La Republica. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Iglesias, A., & Sanchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3).
- Jaramillo , B., & Quinteros, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23(41), 205-233. doi:<https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>

- Labrunée , M. (Abril de 2018). *El Crecimiento y el Desarrollo*. - Universidad Nacional de Mar del Plata. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2883/1/labrunee-2018.pdf>
- Larrosa, J., Cruz, G., & Sayay, S. (10 de julio de 2020). Las tendencias de la organización empresarial. 2(1).
- Litche, L. (24 de Enero de 2020). ¿Qué es la investigación básica? *Askinglot*. Obtenido de <https://askinglot.com/qu-es-la-investigacin-bsica>
- López, F. (2024). *Plan de mejora del clima organizacional de la empresa "Promar Sea Market"*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Lujan, M., & García, B. (2023). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores asegurados de lima metropolitana 2022.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*, 19. Obtenido de <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manterola, C., & Otzen, T. (Junio de 2014). Estudios Observacionales. Los diseños utilizados con mayor frecuencia en Investigación Clínica. *Scielo*, 32(2), 634-645. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
- Mejía, T. (2020). Investigación explicativa: características, técnicas, ejemplos. *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominicio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
- Meneses, J., Fábregues , S., Rodríguez-Gómez, M., & Paré, M. (Febrero de 2016). El cuestionario. En J. Meneses, *Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento* (pág. 9). Obtenido de researchgate.net/publication/296934760_El_cuestionario
- Meza, S., Morgan, J., & Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Miguel, B., Serrano, R., Martinez, C., Lopez, R., Blasco, J., & Abad, A. (2021). *La carga de trabajo*. Zaragoza: Revista Sanitaria de Investigación. Obtenido de <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
- Mintzberg, H., & Heyden, L. (2006). Revisando el concepto de organización. *Harvard Deusto Business Review*(150), 4-13.
- Ojha, D., Patel, P., & Sridharan, S. (abril de 2020). Planificación estratégica dinámica y desempeño competitivo de la empresa: una conceptualización y una prueba empírica. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 222, 16. doi:10.1016

- Organización Mundial de la Salud. (2022). Síndrome de Burnout.
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Colunga, B., Vasquez, C., & Vasquez, J. (2024). Organizational climate as a predictor of quality of life at work of Mexican secondary school teachers according to their work shift. *SciELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7849>
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management : Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1). doi:<https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- Osorio, C. (24 de febrero de 2017). *Magenta innovación gerencial*. Obtenido de Magenta innovación gerencial: <https://magentaig.com/planeamiento-estrategico-basado-en-objetivos-reales/>
- Pariona, R., Rivero, Z., & González, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>
- Ponce, A., Baquero, A., Poveda, A., Molina, C., & Fernández, G. (30 de junio de 2023). Clima Organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación: Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational circuit C01 of the district 23DO2 of Education. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 4(1), 57. Obtenido de <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57>
- Pradhan, R., Prasad, N., & Kesari, L. (2021). Self-Efficacy and Workplace Well Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturing Organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62-76. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/25723618.2023.2225307?ne>
- Ramirez, A., Ramirez, R., & Calderon, E. (marzo de 2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, D., Vallejo, A., Bahamon, A., Roa, A., & Monterrosa, A. (2024). Niveles de actividad física y bienestar psicológico de las personas mayores en zonas rurales (Levels of physical activity and psychological well-being of the elderly in rural areas). *Retos*, 51, 69-74. doi:<https://doi.org/10.47197/retos.v51.100441>
- Randstand Research. (Diciembre de 2023). Seis de cada diez trabajadores necesitarán actualizar sus conocimientos en los próximos tres años. *Ranstand*. Obtenido de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/trabajadores-necesitaran-actualizar-sus-conocimientos/>
- Ríos, L., & Rojas, Á. (2023). Plan de mejoramiento del clima organizacional en la Sede UDR Mariquita de la UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43375>

- Rivas, L. (2010). *Monografía sobre trabajo en equipo*. Mexico. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Rivera, M. (2023). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima e Ica*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2322/Rivera%20Landeo%20Margie%20Antonella.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Rodriguez, A. (2016). *La comunicación dentro de las organizaciones*. Bogota. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista de Educación en Valores*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2017). *Fundamentos Básicos de la estadística*. Quito.
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A., & Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*(67), 181-196.
- Sanchez, F. (15 de Junio de 2019). Fundamentos Epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *RIDU: Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, I. (2017). La planeación estratégica en el sistema de salud cubano. En I. Sánchez, *La planeación estratégica en el sistema de salud cubano* (págs. 635-641). Cuba: MEDISAN. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v21n5/san19215.pdf>
- Sánchez, R., & Parra, C. (2024). La relación entre la asociatividad empresarial, la productividad y la competitividad: una revisión de la literatura. *Revista Universidad & Empresa*, 26(46), 1-34.
doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13484>
- Schein, E. (1993). *Organizational psychology*. Prentice Hall, 252.
- Solano, Y. (2021). *Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de lima metropolitana*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b935de2-6753-442a-b36d-db8b0ea08d86/content#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Calder%C3%B3n%20et%20al.,trabajo%20que%20realiza%20el%20trabajador.>
- Sulca, D. (2024). Clima orrganizacional y satisfacción laboral en los servidores de la Dirección General de personal de la salud del Ministerio de Salud, Lima, 2021.

- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2023). Universidades Licenciadas.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., Paris, G., & Cela, J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: Definición y Categorización*. Universidad de Granada. Granada: Profesorado. Revista de curriculum y formación de profesorado. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Torres, L., & Castillo, Y. (2017). *Propuesta de plna estrategico para implementar el sistema de control interno en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín*. San Martín. Obtenido de http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3407/CONTAB.%20RIOJA%20-%20Yorka%20Marley%20Castillo%20Rodr%c3%adguez%20%26%20Luz%20Mar%c3%ada%20de%20los%20%20c3%81ngeles%20Torres%20Sober%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1SzNNgid03NF2KFY2_
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. (U. R. Landívar, Ed.) *Boletín Electrónico No. 03*. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recolecta%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Treviño, N., & Abreu, J. (2017). *Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia*. Mexico: International Journal of Good Conscience. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2021). El clima laboral en las instiuciones públicas del Perú. *Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1958>
- Williams, M. (2021). El concepto de derecho. *Zarate abogados*.
- Workmonitor. (2023). *Workmonitor 2023*. Randstad. Obtenido de <https://www.randstad.cl/s3fs-media/cl/public/2023-05/Workmonitor2023.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	Clima Organizacional	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada (Tamayo, 2003).</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético-deductivo (Sanchez, 2019)</p> <p>DISEÑO: Observacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p> <p>POBLACIÓN: 120 colaboradores de la EAP. Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener.</p> <p>MUESTRA: Censal</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
¿Cuál es la relación que existe entre el compañerismo y colaboración, y satisfacción laboral en colaboradores de	Determinar la relación que existe entre el compañerismo y colaboración y la	El compañerismo y colaboración se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en	Satisfacción Laboral	

la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	La comunicación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	INSTRUMENTO: Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	El trabajo en equipo se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	
¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	La productividad se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar y salud física, y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre el bienestar y salud física y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	El bienestar y la salud física se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024		
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	Las condiciones de trabajo se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024		
¿Cuál es la relación que existe entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	El sentido de pertenencia se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024		
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	La motivación se relaciona positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024		

¿Cuál es la relación que existe entre los derechos y obligaciones, y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024?	Determinar la relación que existe entre los derechos y obligaciones y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024	Los derechos y obligaciones se relacionan positiva y significativamente en la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO**

Es intención del siguiente instrumento, caracterizar el clima organizacional de la unidad académica donde usted labora, a partir de su percepción sobre las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos.

La escala se estructura en dos grandes secciones, en principio la que recaba los datos generales y la segunda que concentra los ítems por cada dimensión explorada.

Para responder cada uno de los planteamientos que se presentan en el instrumento, debe considerarse lo siguiente:

- a) Leer cuidadosamente cada uno de los ítems y, responder marcando con una X la opción que usted considere más indicada de acuerdo con la siguiente escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
- b) La información que resulte de la aplicación del instrumento, será manejada en forma anónima y confidencial.
- c) No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES

1. Sexo:

1) Femenino 2) Masculino

2. Señale el tiempo que usted tiene trabajando en el centro universitario:

1) Menos de 5 años 2) De 6 a 15 años 3) De 16 a más años

3. La contratación docente actual que tiene es:

1) Jefe de practica 3) Docente a tiempo completo (DTC)
 2) Docente a tiempo parcial

SECCIÓN II: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración)						
4	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi plantel.					

5	Recibo el apoyo necesario de mi jefe/a (director/a) cuando lo requiero.					
6	En la facultad las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
7	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi unidad académica.					
8	Considero que tengo buena relación de trabajo con mi jefe/a (director/a).					
RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación)						
9	Existe buena comunicación entre el personal docente de la facultad.					
10	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) (director/a).					
11	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi facultad es efectiva (independientemente del tipo de contratación)					
12	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi facultad.					
13	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización					
14	La información relevante de mi unidad académica fluye lentamente.					
15	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi plantel					
16	Considero que en mi facultad existen problemas de comunicación entre el personal.					
COHESIÓN EN GRUPO (Trabajo en equipo)						
17	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva					
18	En este plantel los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.					
19	El liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo.					
20	En la Facultad de Ciencias de la Salud se propicia el trabajo en equipo					
21	En las reuniones de trabajo en mi unidad académica siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
22	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi plantel.					
COHESIÓN EN GRUPO (Productividad)						
23	El trabajo en mi facultad está bien organizado.					
24	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					
25	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales					
CALIDAD DE VIDA LABORAL (Bienestar y salud física)						
26	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.					
27	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
28	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					

CALIDAD DE VIDA LABORAL (Condiciones de trabajo)					
29	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.				
30	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.				
31	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.				
32	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.				
33	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria (PTC).				
34	La ventilación de mi espacio es la adecuada (PTC).				
35	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.				
36	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.				
MOTIVACIÓN (Sentido de pertenencia)					
37	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a este plantel.				
38	Considero que mis colegas tienen identidad universitaria.				
39	Me siento partícipe de los éxitos de mi plantel.				
40	Me preocupa el prestigio de mi facultad.				
41	Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve este plantel.				
42	Este plantel es un buen lugar para laborar como docente.				
43	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.				
MOTIVACIÓN (Satisfacción laboral)					
44	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.				
45	Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.				
46	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de plantel para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.				
47	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.				
48	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.				
POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (Derechos y obligaciones)					
49	Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como docente universitario.				
50	Conozco las actividades que señala el Manual de Organización y Funciones respecto a mi tipo de contratación.				

51	El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como docente son de mi entera satisfacción.					
52	Conozco lo que señala el Reglamento Interior de Trabajo de la institución.					
53	La administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo.					

Si lo desea, puede hacer comentarios generales o ampliar sus respuestas de algún(os) ítem(s)

SECCIÓN III: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

		1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL						
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.					
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección					
5	Sus colegas de su grupo de trabajo					
6	Atención que se presta a sus sugerencias					
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.					
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10	El apoyo administrativo que usted recibe.					
SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO						
11	La iluminación de su lugar de trabajo					
12	La ventilación de su lugar de trabajo.					
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.					
15	La temperatura de su lugar de trabajo.					
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo					

SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO					
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan				
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo				
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.				
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.				
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.				
23	El apoyo que recibe de sus superiores.				
SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO					
24	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.				
25	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.				
26	La estabilidad en sus funciones de su trabajo				
27	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.				
28	El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.				
29	Su grado de satisfacción general con esta Institución.				
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta				
SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR					
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.				
32	La supervisión que ejercen sobre usted				
33	La forma en que sus superiores juzgan su tarea				
34	La forma en que usted es dirigido				
SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN					
35	El salario que usted recibe				
36	Sus condiciones laborales				
37	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales				

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3: Validez del instrumento

A partir de los artículos aplicados para la presente investigación con respecto a los instrumentos tomados para las variables en estudio, se cuenta con la siguiente validación de los instrumentos:

Variable 1: Clima Organizacional

Para esta variable, según lo reportado en el artículo científico, el instrumento cuenta con tres etapas de validación de sus contenidos. Dentro de su primera etapa se cuenta con 78 ítems, en la segunda etapa se analiza la consistencia interna del contenido de las escalas y en la tercera etapa, mediante una prueba de homogeneidad-comunalidad y un análisis factorial exploratorio, se concluye en que el instrumento cuente con 53 ítems. Se seleccionó este instrumento debido a que es idóneo en base a la realidad problemática estudiada.

Validación Aiken de categoría Procesos organizacionales

Subcategoría	Variables	Ítems	V. Aiken	Fact. E
Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física	P36	1**	0,999
		P37	0,55	0,999
		P38	0,74	0,445***
		P39	0,75	0,360***
		P40	0,72	0,288***
		P41	0,8	0,999
		P42	0,72	0,308***
	P43	0,82	0,557***	
	Condiciones de trabajo	P44	1**	0,999
		P45	0,65	0,484***
		P46	0,7	0,952
		P47	1**	0,847
		P48	0,7	0,999
		P49	1**	0,953
P50		0,8	0,979	
Motivación	Orgullo de pertenencia	P51	0,74	0,538***
		P52	0,82	1
		P53	0,8	0,348***
		P54	0,8	0,735
		P55	0,8	0,999
		P56	0,767	0,420***
		P57	0,767	0,766
	Satisfacción por el trabajo	P58	0,8	0,935
		P59	0,767	0,853
		P60	0,7	0,753
		P61	0,667	0,999
		P62	0,867	0,999
		P63	0,82	0,999
		P64	0,825	0,705
		P65	1**	0,176***
P66	0,82	0,819		
P67	0,74	0,427***		
P68	0,78	0,879		
P69	0,86	0,608***		
P70	1**	0,336***		

Fuente: (Salazar, Peña, Ceja, & Del Río, 2015)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Para esta variable, según lo reportado en el artículo científico, el instrumento cuenta con su adaptación del inglés al castellano, basado en los cuestionarios de Meliá et al., (1986-1990), en base a ello, se identificó 39 ítems bajo una escala de medición de Likert de seis puntos. La validez de constructo de este instrumento se encuentra aprobada en base a la versión original de los cuestionarios S4/82 (1986) y el S21/26 (1990) de Meliá et al. Se seleccionó este instrumento debido a que es idóneo en base a la realidad problemática estudiada.

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

A partir de los artículos aplicados para la presente investigación con respecto a los instrumentos tomados para las variables en estudio, se cuenta con la siguiente confiabilidad de los instrumentos:

Variable 1: Clima Organizacional

Para la primera variable, clima organizacional, la fiabilidad de las escalas comprobada por una muestra piloto se obtuvo como resultado del Alfa de Cronbach $\alpha = 0,903$, significando que, las escalas cuentan con una calificación positiva alta.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Para la segunda variable, satisfacción laboral, la fiabilidad de las escalas comprobada por una muestra de 547 trabajadores, los resultados nos muestran un coeficiente alto de 0,947.

TABLA 4 FIABILIDAD: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL		
Satisfacción Laboral	Unidad de análisis Sujetos (N = 547)	
	Alfa de Cronbach	Aumenta el Alfa de Cronbach si se elimina un elemento
Cuestionario Completo	0,947	Sí, ítems 21 Alfa de Cronbach 0,949 Sí, ítems 27 Alfa de Cronbach 0,948
Cuestionario Completo sin ítems 21 y 27	0,951	
Escala de satisfacción laboral S21/26 Meliá y Otros, (1990)	0,90	Las subescalas oscilan entre 0,76 y 0,89
Escala de satisfacción laboral S4/82 Meliá y Peiró, (1986)	0,95	

Fuente: (Chiang et al., 2008)

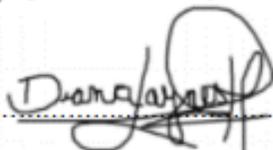
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Yo, Laynes Hernandez Diana Elizabeth Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el proyecto de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, PERÚ 2024" Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO. con DNI 41843715 Con ORCID 0000-0002-3084-8403 cumple con:

1. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
2. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Verificable con el reporte Turnitin.
3. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
4. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
5. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

Lima, 15 de marzo de 2024



Firma de autor

Egresado: LAYNES HERNANDEZ, DIANA ELIZABETH

DNI: 73987900



Firma

Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino

DNI: 41843715

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Diana Elizabeth Laynes Hernández

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Lo invitamos a participar en la presente investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Diana Elizabeth Laynes Hernández. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Encuesta: La realización de la encuesta puede demorar unos 30 minutos aproximadamente. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en esta investigación podría ser malinterpretada o utilizada de manera indebida, comprometiendo la privacidad y confidencialidad de los participantes. Además, algunos encuestados podrían sentirse incómodos al responder preguntas personales o sensibles sobre su percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en una universidad privada, lo que podría generar ansiedad a participar.

Beneficios

Usted se beneficiará al brindar información precisa y detallada sobre el clima organizacional y

la satisfacción laboral dentro de una escuela académico profesional de tecnología médica de una universidad privada de Lima, los participantes contribuyen a una comprensión más profunda de la realidad local.

Costos e incentivos

El participante no realizará ningún pago por la participación ni recibirá incentivo económico.

Confidencialidad

La información será codificada y no se guardarán los datos generales. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Diana Laynes Hernández, (indicar número de teléfono: xxxxxxxxx) o con la XXXXXXXX (número de teléfono: xxxxxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en la presente investigación y comprendo los términos de la participación del proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

DIANA ELIZABETH LAYNES HERNANDEZ 8. TESIS CORREGIDA LAYN... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [ⓘ Detalles de la e](#)



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de Posgrado

Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la escuela profesional de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Lima, Perú 2024

Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:
Autora: Laynes Hernández, Diana Elizabeth
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9525-6823>

Asesor: Dr. Vargas Merino, Jorge Alberto
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>

Línea de investigación:
Sociedad y transformación digital

Lima – Perú
2024

✓ Fuentes principales
Todas las fuentes 

17%

Similitud general

1	Universidad Cesar Vallejo on 2016... <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	3%
2	hdl.handle.net <small>INTERNET</small>	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe <small>INTERNET</small>	2%
4	uwiener on 2024-04-12 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	2%
5	repositorio.upch.edu.pe <small>INTERNET</small>	1%
6	uwiener on 2024-04-29 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	<1%
7	uwiener on 2024-03-14 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	<1%
8	Submitted on 1692473116667 <small>TRABAJOS ENTREGADOS</small>	<1%
9	Karla Márquez Chávez, Fany Cor... <small>CROSSREF</small>	<1%
10	intra.uigv.edu.pe <small>INTERNET</small>	<1%

● 18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-10 Submitted works	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2024-04-12 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-03-24 Submitted works	1%
6	repositorio.upch.edu.pe Internet	1%
7	uwiener on 2024-03-14 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%