



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores
públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra En Gestión Pública**

AUTORA:

Chavez Quispe, Raquel Esmeralda (orcid.org/0009-0003-7809-6508)

ASESORES:

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mgtr. Ventura Gonzales, Christian Ivan(orcid.org/0000-0002-2596-3538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Publicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, Vilma y Alberto, por su apoyo constante y su motivación para poder lograr mis objetivos.

A quien en vida fue mi sobrino Etho, siempre me impulsaste a ser mejor sé que desde el cielo me acompañas y por siempre vivirás en mi corazón.

Raquel Esmeralda

Agradecimiento

A Dios, todo poderoso, siempre por ser mi guía en todos los aspectos de mi vida y por hacer posible una meta más en mi formación profesional.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis asesores de tesis, que con su orientación han colaborado en la realización del presente trabajo de investigación.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023", cuyo autor es CHAVEZ QUISPE RAQUEL ESMERALDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 14 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 14-07-2023 16:16:17

Código documento Trilce: TRI - 0591769





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ QUISPE RAQUEL ESMERALDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHAVEZ QUISPE RAQUEL ESMERALDA DNI: 45626619 ORCID: 0009-0003-7809-6508	Firmado electrónicamente por: RCHAVEZQU87 el 21- 08-2023 09:08:44

Código documento Trilce: INV - 1276739



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor(a)	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de Investigación:	14
3.1.2 Diseño de investigación:	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.3.1 Población	17
3.3.2 Muestra	17
3.3.3 Muestreo	18
3.3.4 Unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pag
Tabla 1.	Confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 2.	Prueba de normalidad (Kolgomorov - Smirnov)	21
Tabla 3.	Nivel del clima organizacional	22
Tabla 4	Nivel de satisfacción laboral	23
Tabla 5	Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	24
Tabla 6	Prueba de hipótesis general entre el clima organizacional y satisfacción laboral	25
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica entre el clima organizacional y la comunicación interpersonal	26
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones	27
Tabla 9	Prueba de hipótesis entre el clima organizacional y la motivación laboral	28
Tabla 10	Prueba de hipótesis entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas	29
Tabla 11	Prueba de hipótesis entre la satisfacción laboral y los beneficios laborales	30
Tabla 12	Prueba de hipótesis entre la satisfacción laboral y las políticas administrativas	31

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Correlación entre las variables	15
Figura 2. Formula estadística	18

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de una entidad en Tumbes, en cuanto a la metodología fue tipo básica, descriptiva, transversal, no experimental, correlacional, población 94 y muestra 76 servidores públicos. Se obtuvo como resultados para el clima organizacional y la satisfacción laboral una correlación positiva de ($Rho = ,745$); clima organizacional y la comunicación interpersonal ($Rho = ,746$); clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones ($Rho = ,744$); clima organizacional y la motivación laboral ($Rho = ,747$) satisfacción laboral y las condiciones físicas ($Rho = ,745$); satisfacción laboral y los beneficios laborales ($Rho = ,744$) y satisfacción laboral y las políticas administrativas ($Rho = ,745$). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación interpersonal, autonomía en la toma de decisiones, motivación laboral.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of public servants of an entity in Tumbes. The methodology was basic, descriptive, transversal, non-experimental, correlational, population 94 and sample 76 public servants. The results showed a positive correlation between organizational climate and job satisfaction (Rho = ,745); organizational climate and interpersonal communication (Rho = ,746); organizational climate and autonomy for decision making (Rho = ,744); organizational climate and work motivation (Rho = ,747); job satisfaction and physical conditions (Rho = ,745); job satisfaction and work benefits (Rho = ,744) and job satisfaction and administrative policies (Rho = ,745). It is concluded that there is a direct and significant relationship between organizational climate and job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, interpersonal communication, autonomy in decision making, job motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Hernández et al. (2019) indico que las empresas que desean trascender en el tiempo tienen un adecuado clima organizacional, lo cual permite a los colaboradores desarrollar sus habilidades e ideas de innovación, mientras que lo contrario ocasiona problemas y dificultades; por su parte Cardozo (2019) Los empleados pueden sentirse insatisfechos si no reciben reconocimiento por su trabajo o si no se les recompensa de manera adecuada, ya sea a través de aumentos salariales, bonificaciones u otros incentivos.

Por ello Trus et al. (2019) manifestaron que el rendimiento laboral puede alcanzarse cuando las empresas conceden gran importancia a la creación de un entorno organizativo adecuado, de modo que puedan alcanzar sus objetivos mediante el aumento de la satisfacción laboral. Andersson et al. (2020) Según los estudios realizados en las últimas décadas, la satisfacción de los empleados ha dado lugar a una mayor productividad, un compromiso más fuerte, menores tasas de absentismo y menos intenciones de abandonar el trabajo.

Según Aboramadan et al. (2020) los directivos tienen que desarrollar habilidades claves que deben poseer como líderes de un equipo con capacidad de mantener a los empleados contentos, satisfechos y de hacer frente a la desmotivación si se produce motivarlos de manera inmediata, en donde según Adamy (2018) evitar la mayor rotación de empleados, un menor compromiso, una comunicación deficiente y una disminución de la productividad son sólo algunos de los problemas que pueden desarrollarse y convertir su lugar de trabajo en un entorno tóxico.

A nivel nacional, establecieron Barboza et al. (2021) las empresas deben establecer parámetros de satisfacción, los cuales deben ser revisados de forma periódica, con la finalidad de evitar problemas en la productividad del personal, por su parte Fernández et al. (2019) mencionaron que los empleados sienten que no tienen oportunidades para crecer profesionalmente, ya sea a través de capacitación, ascensos o desarrollo de habilidades.

A nivel local, los servidores públicos se ven limitado en su productividad, por diversos problemas, por ello es necesario confirmar que el entorno laboral es un factor de recursos humanos importante para el éxito, por su parte Balstad y Berg

(2020) establecieron el clima organizativo se refiere a cómo perciben los trabajadores los procedimientos, normas y prácticas de la empresa. Un clima organizativo negativo se traducirá posteriormente en una disminución de la productividad y en profesionales menos satisfechos con su trabajo.

Estos aspectos presentan y dan como resultado que los factores de insatisfacción aumenten y que las relaciones interpersonales no sea el adecuado, todo ello implica en una ineficiencia, ineficacia y mal clima organización, satisfacción y condiciones laborales.; por ello se pueden tomar en consideración los métodos de medición de clima organizacional por lo cual planteamos como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? Como problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la comunicación interpersonal de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? PE2: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? PE3: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? PE4: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? PE5: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los beneficios laborales de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023? PE6: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las políticas administrativas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023?

En cuanto a la justificación teórica, permitió conocer la situación actual del ambiente laboral de los servidores públicos, se evaluó mediante comparación con las teorías y poder establecer las coincidencias y diferencias; en el aspecto práctico, en base a la aplicación de los instrumentos por cada variable propuso alternativas de mejora de la productividad, centrarse más en mantener una plantilla altamente productiva que en la salud y la felicidad de sus empleados; la justificación metodológica se estableció mediante el aspecto científico, además se estableció una metodología innovadora para futuras investigaciones en el sector.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023; Como objetivos específicos OE1: Establecer la relación entre el clima organizacional y la comunicación interpersonal de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023 OE2: Establecer la relación entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 OE3: Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 OE4: Establecer la relación de la satisfacción laboral y las condiciones físicas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 OE5: Establecer la relación de la satisfacción laboral y los beneficios laborales de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 OE6: Establecer la relación de la satisfacción laboral y políticas administrativas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023.

Como hipótesis general se presenta: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023. HE1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la comunicación interpersonal de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 HE2: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 HE3: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 HE4: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 HE5: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y los beneficios laborales de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023 H6: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las políticas administrativas de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se describen estudios previos con respecto a las variables como conceptos, bases teóricas e investigaciones, iniciando en el ámbito nacional.

Mencionamos Espinoza y Fabian (2022) en Huancayo estudiaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, metodología tipo básica, correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal, muestra 236 colaboradores, resultados el 57,20 manifiesta que el clima organizacional es aceptable mientras que el 53.39% la satisfacción, donde se obtuvo un Rho de Spearman ,472, es importante fomentar un lugar de trabajo saludable produce resultados fructíferos que contribuyen al éxito empresarial. Los empleados a los que les gusta su trabajo y se llevan bien con sus compañeros están más dispuestos a ir más allá en beneficio de la empresa. El valor, la dignidad y la valía de cada empleado se afirman en una cultura de trabajo saludable, lo que es ventajoso, por ello es importante evaluar el lugar de trabajo hay que tener en cuenta algunos factores, que van desde consideraciones sencillas como la decoración a otras más intrincadas como el trabajo en equipo y la satisfacción de todo el personal; donde una alta satisfacción de los empleados fomenta una cultura de lealtad a la empresa. Los empleados que creen que son valorados por sus empleadores y tienen ocupaciones significativas trabajarán duro para promover el propósito de la empresa. Los trabajadores leales suelen tener cosas positivas que decir sobre la empresa, lo que mejora su reputación y atrae a más candidatos cualificados para los puestos de trabajo.

Tantalean (2022) en Chiclayo investigo con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, con respecto a la metodología, no experimental, transversal, cuantitativa, muestra 180 trabajadores; cuyos resultados fueron la implicancia directa en la participación es una estrategia poderosa para crear un ambiente positivo en la empresa y aumentar la satisfacción laboral; Rho de Spearman ,583 donde algunos rasgos de personalidad que se observan con más frecuencia en los trabajadores más felices son un buen rendimiento en el trabajo, donde la autoeficacia y el locus de control; por ello la dirección, debe esforzarse por desarrollar un entorno organizativo agradable en las organizaciones, ya que permite el acceso entre los miembros del

personal e inspira a los individuos a compartir información con otros miembros del grupo, el clima de una organización puede establecer una base de valores y perspectivas compartidos entre todos sus miembros. De este modo, el clima laboral puede reforzar el compromiso organizativo, lo que fortalece la conexión entre los trabajadores y sus empleadores.

De la cruz (2022) en Lima investigo con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, metodología cuantitativo, descriptiva, no experimental, correlacional, muestra 74 trabajadores, cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo un Rho de Spearman 738, se debe establecer un entorno laboral positivo puede contribuir a que los trabajadores se sientan satisfechos, y mantener una cultura corporativa saludable puede ayudar a las empresas a crear un gran ambiente de trabajo fomentando el desarrollo de los empleados, promoviendo la comunicación y ayudando al personal a sentirse a gusto y seguro en el trabajo, Los empleados que trabajan en un ambiente que promueve el bienestar pueden ser más propensos a adoptar una mentalidad de crecimiento. La gente se concentra en el desarrollo de habilidades durante esta época para avanzar tanto en su carrera personal como profesional.

Marchan (2022) en Ancash realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, con respecto a la metodología descriptiva, tipo básica, no experimental, cuantitativo, muestra 30 trabajadores, resultados el 70% tiene un nivel de satisfacción aceptable, existe una correlación regular con un Rho de Spearman ,501, y existe a medida que se incrementa la satisfacción el cual genera un mejor clima para el desarrollo de las actividades, por ello es esencial evaluar los diversos factores relacionados con la empresa, como el entorno laboral, las leyes, las normas, las prácticas empresariales, los estilos de comunicación, etc., con la ayuda de un clima organizativo; resultados, que dicen que las empresas pueden evaluar su clima organizativo, por ejemplo, para saber cómo se sienten y perciben los miembros, su cultura organizativa y sus normas. Como resultado, el equipo directivo puede asegurarse de que todos los empleados están de acuerdo con los objetivos y planes estratégicos de la empresa, donde se debe evitar a los colaboradores, con problemas de motivación probablemente trabajarán más despacio y se tomarán

más descansos en su trabajo, donde podrían estar jugando con sus teléfonos o utilizando Internet para pasar el tiempo.

Bravo (2019) en Chiclayo realizó un estudio con el objetivo de establecer como el clima organización influye en la satisfacción laboral, en cuanto a la metodología tipo básica, cuantitativo, transversal, no experimental, muestra 42 colaboradores; dio como resultados, solo el 19% son participativos con respecto al clima organizacional, mientras que el 81% tiene resistencia; con respecto a la satisfacción tiene un nivel del 69% aceptable y un 31% de resistencia; Rho de

Spearman ,647 donde existe una influencia entre las variables, donde los empleados se motivan y se sienten valorados cuando se les da un refuerzo positivo y se les muestra, por ello se tiene que evaluar, mediante la creación de objetivos de rendimiento para cada empleado y proporcionarles información detallada sobre cómo sus esfuerzos contribuyen a la misión de la organización, como establecer mejorar en la iluminación, el color y la decoración influyen en nuestro estado de ánimo. También afectan significativamente al ambiente del lugar de trabajo en la oficina. Por ejemplo, el azul y el verde han sido durante mucho tiempo opciones populares para las paredes del lugar de trabajo porque se relacionan con la inventiva y la creatividad, mientras que el rojo se relaciona con la concentración.

Además, una buena iluminación preferiblemente natural puede ayudar a los trabajadores a mantenerse alerta y evitar dolores de cabeza tras pasar mucho tiempo frente al ordenador; por ello, los elementos más cruciales que afectan al buen ambiente en el trabajo son variables que usted y su empresa pueden controlar. Como directivo, tiene autoridad para entablar debates y tomar decisiones que influyan en cómo se siente su gente en el trabajo. Piense en los siguientes efectos que sus decisiones de gestión tendrán en la satisfacción de los empleados.

A nivel internacional Luna et al. (2022) en Colombia realizaron una investigación con el objetivo de relacionar el clima organizacional y la productividad, metodología tipo básica, descriptiva, cuantitativa, resultados las personas que trabajan en el sistema organizativo interactúan con otros recursos y están rodeadas de un entorno. Por ello, influyen en él, y las empresas se esfuerzan por preservar un ambiente de confianza y respeto en el lugar de trabajo para no desanimar a los empleados a hacer las cosas bien e influir negativamente en la productividad, que está directamente ligada a lo bien que utilicen sus recursos humanos. En

consecuencia, concluyeron que el ambiente organizacional es esencial incrementar la productividad de la institución, las empresas consideran ahora a las personas como el recurso más valioso, mantener las mejores circunstancias posibles para ellos es esencial para la eficacia del lugar de trabajo.

Moran (2022) en Ecuador investigo con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, metodología cuantitativa, correlacional, no experimental, participación de 45 trabajadores, cuestionario por variable; donde en base a los resultados es directa la relación, donde existen diversas razones por las que los candidatos pueden querer unirse a su equipo. La satisfacción de los empleados reduce la probabilidad de agotamiento, ya que está correlacionada con el bienestar, una cultura laboral sólida y el disfrute en el trabajo, donde los factores clave para tener una plantilla feliz es que haya interacciones positivas entre empleados y directivos. Se puede evitar que un problema empeore y afecte negativamente a la salud de sus trabajadores si se sienten libres para expresar sus quejas.

Licantro et al. (2022) en Uruguay realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, metodología tipo básica, cuantitativa, no experimental, cuestionario por cada variable, resultados implican que hay varios elementos que intervienen en el vínculo entre el compromiso organizativo y la responsabilidad social, y que estos aspectos deben tenerse en cuenta en la gestión y la investigación, correlación directa entre las variables, pero está mediada por ellas en el caso del compromiso; por ello es fundamental que los colaboradores son felices en su trabajo tienen más probabilidades de rendir más en él. Estarán comprometidos, lo que les motivará a esforzarse más para impulsar los objetivos de la empresa y marcar la diferencia. Los empleados que están contentos también serán menos propensos a faltar al trabajo, lo que les permitirá rendir más que los que evitan su trabajo debido al estrés.

Caparoso (2021) en Colombia realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, con respecto a la metodología no experimental, cuantitativo, correlacional, descriptiva, muestra 26 colaboradores; resultados, con respecto a la satisfacción laboral es fundamental tener en consideración las condiciones laborales, la antigüedad,

valorización de la empresa, en cuanto al clima laboral se tiene que mejorar las condiciones actuales con la finalidad de elevar la productividad, donde las personas que están contentas con su trabajo y con sus jefes sienten que su vida personal y profesional están en armonía, disfrutan yendo a trabajar y no tienen ningún deseo de marcharse, asegurarse de que sus empleados están contentos es crucial para atraer más talento, sobre todo ahora que nos acercamos a la Gran Dimisión, donde los miembros del equipo que quieran quedarse con ellas como aquellos que sólo aspiran a unirse a ellas. Quieren trabajar para empresas que satisfagan todas sus necesidades en el lugar de trabajo.

Jufrizen y Pratiwi (2021) En Indonesia realizaron una investigación con el objetivo de identificar los efectos directos o indirectos del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, con respecto a la metodología tipo básica, descriptivo, correlacional, no experimental, muestra 30 colaboradores, resultados, se establece una relación entre variables, tiene un impacto directo en la satisfacción del personal, por ello es necesario fomentar un clima óptimo, al igual que cada individuo tiene una personalidad distinta, el desarrollo se encuentra representado por una serie de rasgos y cualidades que los trabajadores perciben como presentes, donde los empleados en el trabajo de diversas maneras, como las relaciones, la autonomía y la estructura organizativa, donde la presencia de un trabajo saludable es esencial para que los empleados sobresalen en sus tareas y se sienten satisfechos al tiempo que mantienen su bienestar físico y mental. Se sienten apoyados y son productivos, lo que al final reduce las enfermedades, los conflictos y la rotación de personal, donde la más negativa de estas consecuencias es el efecto dominó sobre otros miembros del personal, que impide a toda la empresa cumplir plazos cruciales o entregar un trabajo de la máxima calidad.

En cuanto a la fundamentación teórica sobre el clima organizacional, Berberoglu (2018) estableció, es una construcción humana que representa una orientación basada en creencias personales, donde influye en la motivación y el comportamiento de los individuos; por su parte Sethibe y Steyn (2018) refieren cómo se siente cada miembro de una organización con respecto a su cultura, como a las creencias que tienen las personas, en donde diferentes personas pueden tener percepciones distintas, lo que podría dar lugar a percepciones diversas sobre el clima de una misma organización; por su parte Yawman (2019) menciona,

cuando es utilizada por varias personas en las mismas circunstancias, podría proporcionar resultados variables. Sin embargo, se obtendría una imagen más real del clima organizativo si más participantes en el estudio compartieran las mismas percepciones; Olsson et al. (2019) indicó que es posible realizar mediciones absolutas del clima. Se puede medir. Dado que se ha demostrado los aspectos organizativos que favorecen el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, se considera un área de estudio crucial. Según Chiavenato (2019) El ambiente en el lugar de trabajo es muy importante, ya que afecta en gran medida a las perspectivas y el bienestar de las personas. Permite a los directivos conocer el "lado humano" de la empresa. La organización influye en el comportamiento, la actitud y la inventiva de los empleados, lo que se convierte en una justificación clave para establecer un clima o cultura organizacional y Maja y Tjaša (2021) menciono que es la capacidad de una organización para cambiar con su entorno y crecer es esencial para su existencia. Esto es especialmente cierto cuando se afianzan desarrollos disruptivos, momento en el que las habilidades y la capacidad de innovación son más cruciales; donde los empleados que están contentos en su trabajo tienen menos probabilidades de dejarlo. Cuanto más profunda sea su relación con el trabajo, los compañeros y la empresa, más contentos se sentirán en el trabajo.

Asimismo, tenemos la conceptualización de clima organizacional.

Iglesias AAL, Torres EJM. (2018) Artículo científico "Un acercamiento al Clima Organizacional" dice que el clima organizacional es resultante del grupo de factores con las cuales las personas que laboran se vinculan e interactúan y que forman los incentivos organizacionales que tienen lugar en la organización, fundamentado en características externas a este, las que se vivencian tal y como son percibidas.

En cuanto a las dimensiones, según Chiavenato (2019) indica que son a) Comunicación interpersonal, tener unas habilidades de comunicación interpersonal eficaces puede ser beneficioso en diversas situaciones, expresar con precisión sus ideas e intenciones, las habilidades de comunicación interpersonal pueden ayudarle en sus relaciones personales y profesionales. Arifin et al. (2019) mencionaron que la capacidad para escuchar también le ayudará a comprender mejor a la gente y a empatizar con ella, por su parte Barkhuizen et al. (2021) se pueden presentar problemas para comunicarte por diversos motivos como

enfermedad, accidentes; en cuanto a Candelario et al. (2020) es frecuente tener dificultades con ciertos aspectos de la comunicación interpersonal no implica que seas incompetente o menos valioso que los demás, donde Bell y Sheridan (2020) al compartir ideas y tareas, trabajar en equipo en diversos trabajos reduce las cargas de todos los trabajadores; b) Autonomía para toma de decisiones, la creatividad y el pensamiento independiente se fomentan cuando se te da flexibilidad para abordar tu tarea de forma original y autónoma. Ni que decir tiene que la innovación engendra creatividad, y la innovación; Dinantara (2018) Los niveles de compromiso siempre aumentan cuando los empresarios dan a los trabajadores la oportunidad de trabajar como mejor les convenga y les responsabilizan de su propio trabajo. Como resultado, la gente está más motivada para rendir con eficacia y eficiencia. Destari et al. (2018) La confianza de tu jefe en tu capacidad para hacer tu trabajo simplemente te motiva a demostrarle que tenía razón al darte esa libertad; además los trabajadores individuales con el trabajo en equipo, la confianza se mantiene porque ningún miembro quiere defraudar al grupo. Chiavenato (2019) cuando se trabaja en equipo, cada empleado tiene que rendir cuentas, sobre todo si está rodeado de compañeros experimentados y respetados que tienen un historial de diligencia y responsabilidad. Barkhuizen y Gumede (2021) cuando existe una mayor productividad y eficiencia, los equipos terminarán los proyectos antes de la fecha límite, lo que tiene un gran impacto positivo en las empresas, las ventajas que la autonomía de los empleados proporciona a su plantilla pueden reducir significativamente la rotación de personal, ahorrándole el tiempo, el esfuerzo y el dinero asociados a la contratación de nuevos empleados. y c) Motivación laboral, un empleado motivado está entusiasmado, decidido y orgulloso de su trabajo. Trabaja con rapidez, toma la iniciativa y busca la excelencia. Davidescu et al. (2020) la motivación de los empleados es importante a todos los niveles, tanto si la empresa está en la cima como si sigue creciendo; donde Bell y Sheridan (2020) mencionaron que los ingresos y los logros de la empresa disminuyen rápidamente cuando lo hace la motivación de los empleados; donde se obtendrá más producción si los trabajadores se sienten impulsados a trabajar con mayor rapidez y eficacia. Esto puede ayudar a su empresa a producir más o a aumentar las ventas; además, de producir más, una empresa con personal comprometido probablemente creará un trabajo aún mejor. Bell y Sheridan (2020)

el personal motivado conoce bien las deficiencias del producto o servicio y está decidido a introducir esas mejoras, donde los empleados motivados están satisfechos con su trabajo y tienen algo por lo que luchar. Chiavenato (2019) los trabajadores son menos propensos a coger días de baja injustificados. Como consecuencia, la empresa puede incurrir en menos gastos de formación y contratación al haber menos bajas de empleados, donde se fomenta una reputación de empleador positiva para la empresa a través de las recomendaciones boca a boca de empleados contentos.

Con respecto a la Satisfacción Laboral, Abbas et al. (2020) mencionaron a la teoría de los dos factores desarrollada por Herzberg, muy utilizada en el comportamiento organizativo y la gestión de recursos humanos, por su parte Adam et al. (2020) mencionaron es un aspecto fundamental donde una persona está descontenta con su puesto, puede ofrecer un rendimiento bajo o incluso pensar en abandonar la organización. Por otro lado, por su parte Palma (2004) menciona, los trabajadores contentos son más productivos, permanecen más tiempo en la empresa y se sienten realizados con su empleo, donde los directivos fomenten un ambiente de trabajo saludable si comprenden bien este concepto. Los empleados que expresan una alta satisfacción laboral tienden a ser más productivos, independientemente del puesto de trabajo o de la remuneración. Balstad y Berg (2020). El mantenimiento de la satisfacción y la seguridad de los empleados puede tener resultados positivos para la empresa y los trabajadores. La alta satisfacción laboral puede atribuirse a varios factores, Los trabajadores que están contentos en su trabajo tienden a ser más productivos. Cuando las personas están contentas con su trabajo y prestan mucha atención a sus obligaciones, su productividad aumenta. De forma similar, la confianza de un equipo se ve reforzada por la excelente producción de un solo miembro.

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). "Satisfacción laboral en los entornos de trabajo". La satisfacción laboral se conceptualiza como una actitud o conjunto de conductas desarrolladas por la persona hacia su situación laboral, estas acciones pueden ir mencionadas hacia el trabajo en general o hacia ciertos aspectos específicos del mismo.

Según Palma (2004) se tiene las siguientes dimensiones a) Condiciones Físicas, el empresario debe ofrecer un entorno de trabajo superior al mínimo

indispensable para atraer mano de obra cualificada. Trabajar de forma preventiva para evitar problemas y accidentes es un punto de partida crucial para mejorar el entorno de trabajo; La ergonomía (exposición física), la exposición a sustancias químicas y partículas, la exposición al ruido y las vibraciones, la temperatura, la iluminación y la seguridad forman parte del entorno físico de trabajo; Kuswati (2020) El equipamiento facilita el acceso a las herramientas necesarias para cumplir sus compromisos, mientras que el mobiliario está pensado para asegurar su comodidad, donde para funcionar con eficacia, una oficina interior necesita ordenadores en el lugar de trabajo, algunas personas optan por utilizar equipos de oficina inteligentes; Ezzat y Ehab (2018) Colectivamente, las estrategias de colaboración ayudan a los grupos a desarrollar un entendimiento común de sus objetivos y del camino para alcanzarlos; por su parte Elrehail et al. (2019) el trabajo en equipo permite que personas con distintos talentos y formación se reúnan e intercambien conocimientos o experiencia. Hay varias vías para que los miembros del equipo aporten sus capacidades. Es muy útil porque permite al equipo asumir proyectos más desafiantes e integrar diversas áreas de experiencia; b) Beneficios Laborales, Lei et al. (2018) en donde el aumento de los beneficios: si los trabajadores se sienten seguros y contentos con su trabajo, esto puede traducirse en menos gastos, más ventas y un balance final saneado. Loan (2020) menciona que los empleados contentos y dispuestos a apoyar a sus compañeros y a la empresa en momentos de necesidad son empleados felices, Las prestaciones a los empleados son pagos no salariales que hace una empresa a su personal, según Juyumaya (2018) estos beneficios incluyen tiempo libre remunerado, planes de jubilación, seguro médico y otros. A menudo se ofrecen como complemento de los sueldos y salarios por hora de los empleados, Leung y Lin (2022) es esencial la salud del empleado puede verse favorecida por las prestaciones. Ofrecer iniciativas de bienestar y un seguro médico, por ejemplo, puede facilitar que los empleados reciban el tratamiento médico necesario y mantengan un estilo de vida saludable. Esto puede aumentar la productividad y reducir el ausentismo; Lima y Allida (2021) Cuando los candidatos buscan un nuevo empleador, uno de los factores clave que deben tener en cuenta es el paquete de prestaciones sociales. Cherif (2020) la colaboración en el trabajo garantiza que todos persiguen el mismo objetivo. Al final, unos procesos más rápidos y eficaces aumentan la productividad. La productividad

aumenta cuando la colaboración prevalece sobre la rivalidad en un equipo. En realidad, los estudios han demostrado repetidamente que los equipos cooperativos obtienen mejores resultados que los que compiten; Loan (2020) menciona que las ventajas de trabajar en equipo van más allá del lugar de trabajo. Cuando un grupo de personas colabora para construir un puente, por ejemplo, puede desarrollar conceptos y soluciones que no serían concebibles si cada uno trabajara por su cuenta; un paquete de prestaciones sólido puede ayudar a su empresa a destacar entre las empresas rivales y atraer a los candidatos más cualificados; c) Políticas administrativas, Lan et al. (2020) cuando los trabajadores de una organización creen que la empresa tiene en cuenta sus mejores intereses, suelen apoyar sus objetivos y hacer un gran esfuerzo para alcanzarlos. Serán más fieles a su empleador, tendrán una mayor satisfacción laboral y estarán más dispuestos a hablar bien de ellos a los demás; Las normas administrativas proporcionan un entorno de trabajo gratificante, seguro y eficaz. Dado que cada empresa es única, cada una tendrá políticas específicas diferentes. Sin embargo, cuando se trata de normativas de RRHH, numerosas organizaciones tienen requisitos similares, Fagan et al. (2018) Se produce cuando los miembros del equipo construyen una sólida cultura compartida y se preparan para afrontar circunstancias difíciles. También mantienen abiertas las líneas de comunicación para poder intercambiar eficazmente sugerencias y críticas. Lima y Allida (2021) Cuando todo el equipo colabora para lograr un objetivo único, sus esfuerzos se traducen en un mejor rendimiento y una mayor capacidad de trabajo en equipo. Además, este tipo de cooperación fomenta las relaciones, donde puede verse considerablemente afectado por unos procedimientos administrativos claros y sencillos. Leung y Lin (2022) tiene que existir una coherencia entre los departamentos, las prácticas y las normas culturales, garantizando que la dirección y el personal estén de acuerdo, donde el objetivo de las políticas que describen las expectativas culturales y de los empleados es establecer o preservar el entorno laboral ideal. Pueden abarcar aspectos como el comportamiento esperado, el código de vestimenta, las medidas punitivas por infracciones, los horarios de oficina y los cierres estacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

Tipo básica, según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron la investigación básica es un tipo de estudio utilizado en la ciencia para comprender y aumentar nuestra comprensión de un hecho o tema concreto. También se conoce como investigación básica o simplemente como trabajo de investigación.

Por su parte Arias y Covinos (2022) mencionaron que este tipo de investigación enriquece el corpus de conocimientos intelectuales. El objetivo de la investigación básica, que se ocupa de la ampliación de una teoría en un campo del conocimiento, suele ser aportar pruebas que apoyen o contradigan la premisa original del estudio. También se conoce como investigación fundamental, ya que sirve de base para muchos desarrollos posteriores y aplicaciones más útiles.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental, donde Arias y Covinos (2022) indicaron que se realiza sin manipulación de una variable independiente, la asignación aleatoria de individuos a condiciones u ordenación de condiciones, o ambas, se denomina investigación no experimental.

Correlacional, donde Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que sirve para medir el nivel de unión o relación entre dos factores. Los investigadores interesados en las correlaciones estadísticas entre variables con la finalidad de decidir si realizar un experimento o un estudio correlacional.

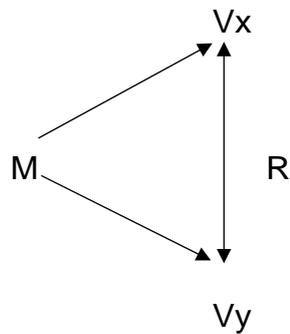
Por su parte Sánchez et al. (2018) mencionaron que los enfoques cuantitativos, contribuyen a conocer el nivel de concordancia en el estudio, en cuanto a los estudios transversales analizan datos sobre una población en un momento determinado y son un tipo de estudio observacional o investigación descriptiva.

Descriptivo, según Hernández y Mendoza (2018), el objetivo de estas investigaciones es definir las características de una población y evaluar la prevalencia.

Transversal, Arias y Covinos (2022) este tipo de estudio, los investigadores no modifican ningún factor ni interfieren en el entorno, en un solo momento, sino

que se limitan a observar a un grupo de participantes y mostrar lo que ya existe en la comunidad puntuaciones de la otra.

Figura 1.
Correlación entre las variables



Donde:

M: Muestra
Vx: Clima Organizacional
Vy: Satisfacción laboral
R: Relación de Vx y Vy

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1:

Clima Organizacional

Definición Conceptual

Chiavenato (2019) El ambiente en el lugar de trabajo es muy importante, ya que afecta en gran medida a las perspectivas y el bienestar de las personas.

Definición Operacional

Como instrumento se utilizó un cuestionario elaborado en base a la escala de Likert, los cuales tendrán valores nominales.

Indicadores

- Comunicación Interacción
- Compañerismo
- Independencia
- Iniciativa
- Voluntad
- Predisposición

Escala de medición

Nominal (1-5)

Variable 2:

Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Palma (2004) los trabajadores contentos son más productivos, permanecen más tiempo en la empresa y se sienten realizados con su empleo, donde los directivos fomentan un ambiente de trabajo saludable

Definición Operacional

Como instrumento se utilizó un cuestionario elaborado en función de Likert, los cuales tendrán valores nominales.

Indicadores

- Distribución física
- Confortabilidad
- Satisfacción sueldo trabajo
- Cobertura del sueldo
- Trato en la entidad estatal
- Satisfacción por el horario de trabajo

Escala de medición

Nominal (1-5)

(Ver Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Sánchez et al. (2018) precisaron la población se encuentra conformado por el total de personas o entes que residen en un lugar determinado, en la investigación estuvo conformado por 94 servidores públicos de la entidad en Tumbes.

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores de la entidad de Tumbes

Tengan contrato durante todo el periodo 2023

Firmen el consentimiento informado

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores de otras entidades de Tumbes

Tengan contrato temporal durante todo el periodo 2023

No Firmen el consentimiento informado

3.3.2 Muestra:

Según Arias y Covinos (2022) una muestra es una representación condensada y controlable de un grupo más amplio. Es un subgrupo de personas con rasgos de una población más amplia, donde se utilizan muestras en las pruebas estadísticas, Una muestra debe ser representativa del total, ninguna característica en particular; para calcular la muestra.

Figura 2.

Formula estadística

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Total de la población

Z α = 1.96

p = 5%
q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
d = 5%).

76 servidores públicos de la entidad de Tumbes.

3.3.3 Muestreo:

No probabilístico, según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que son elegidas por el investigador basándose en su propia evaluación y no por azar. Es un enfoque menos estricto. Esta técnica de muestreo, donde los investigadores suelen utilizarla para la investigación cualitativa, ya que se lleva a cabo mediante la observación.

3.3.4 Unidad de análisis:

Unidad estatal de Tumbes

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, según Hernández y Mendoza (2018) Las encuestas son herramientas de investigación muy flexibles que permiten convertir las respuestas en información; Sánchez et al. (2018) una encuesta puede utilizarse para investigar el compromiso del personal y conocer su opinión respecto al entorno.

Instrumento fue el cuestionario, según Arias y Covinos (2022) los cuestionarios incluyen una serie de preguntas relacionadas con el estudio que se está realizando, a través de ejemplos de cuestionarios son datos cruciales que suelen examinarse o interpretarse, lo que permite a los investigadores llegar a una solución o conclusión para el estudio que se está realizando.

Sánchez et al. (2018) es un enfoque utilizado en la investigación y la evaluación para determinar la adecuación y relevancia de un instrumento o medida. Implica recopilar las opiniones y evaluaciones de expertos en el campo pertinente, en el estudio la validez fue mediante juicio de expertos, los cuestionarios elaborados por variable y revisados por tres (3) especialistas en gestión pública; con respecto a la confiabilidad alfa de Cronbach según Arias y Covinos (2022) es una medida de confiabilidad utilizada en la investigación para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un cuestionario o

escala. Proporciona una estimación de la fiabilidad o consistencia de las respuestas obtenidas en el instrumento.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° elementos
Clima organizacional	,833	16
Satisfacción laboral	,842	16

La prueba de confiabilidad fue realizada mediante la prueba del alfa de Cronbach en el SPSS Versión 28, donde se obtuvo un valor de ,833 para el clima organizacional y ,842 satisfacción laboral.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se solicitó una carta de presentación a la unidad de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, luego se solicitó el permiso a la directora de la institución de Tumbes, detallando la importancia del proyecto en beneficio de todos los servidores públicos, en donde se informó a todos los servidores públicos de la institución sobre el procedimiento a seguir antes y durante el desarrollo del cuestionario, y los que aceptaron voluntariamente, participaron del cuestionario que tuvo 16 preguntas por variable.

3.6 Métodos de análisis de datos

Primero se realizó en primer lugar mediante el uso de Microsoft Excel, donde se codificó la información proporcionada por los colaboradores de la institución, posteriormente se realizó el análisis descriptivo mediante tablas y gráficos en el software SPSS Versión 28 y la parte inferencial mediante el Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Consentimiento informado: Los participantes proporcionaron un consentimiento informado antes de participar en un estudio, comprensión de los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios potenciales de la investigación, y que tengan la libertad de decidir si desean participar o no.

Confidencialidad y anonimato: se garantizó la confidencialidad de la información recopilada durante la investigación, protegiendo la privacidad de los participantes. Si se requiere el uso de datos personales, estos deben ser protegidos adecuadamente y utilizados solo para fines relacionados con la investigación.

Beneficio y no maleficencia: se buscó el beneficio para la sociedad y los participantes en la investigación, evitando causar daño o maleficencia. Donde se evaluó, cuidadosamente los posibles riesgos y beneficios de la investigación y asegurando los riesgos sean mínimos y justificables en relación con los beneficios esperados.

Equidad y justicia: La selección de los participantes se fundamentó en base a criterios justos y equitativos, evitando la discriminación y la exclusión injusta. Además, los beneficios y resultados de la investigación; con respecto a la Integridad y honestidad: se llevó a cabo su trabajo de manera honesta y transparente, evitando la falsificación, el plagio o cualquier forma de mala conducta científica, además de informar y comunicar los resultados de manera precisa y veraz.

Finalmente, En cuanto a Fróes y de Pádua (2020) mencionaron que durante el desarrollo de una investigación es fundamental que todo proceso y procedimiento se realice dentro de los parámetros de la ética, en la universidad según RD-0262-2020/UCV, sobre propiedad intelectual, se debe realizar la citación y mención de los autores, además de otorgar toda la información sobre los propósitos y los fines de la investigación a los participantes, la presentación de la información será con total transparencia sin sesgos y alteraciones de ninguna índole, la redacción de la investigación será en base al APA última edición y el consentimiento del informado.

IV. RESULTADOS

En base a la información recibida de los servidores públicos, en primer lugar se realizó la evaluación mediante la aplicación de la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov porque la muestra es superior a cincuenta (50), en base a lo siguiente:

Ho: los datos provienen de una distribución normal

H1: los datos no provienen de una distribución

normal Significancia > ,05; se acepta Ho

Significancia < ,05; se rechaza Ho

Tabla 2

Prueba de normalidad (Kolgomorov-Smirnov)

Variables	Estadístico	gl.	Significancia
Clima Organizacional	,0153	76	,000
Satisfacción laboral	,0168	76	,000

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.28

Los resultados indican un nivel de significancia de (p valor = ,000) para ambas variables; lo cual es inferior a , 05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la H1; en donde no sigue una distribución normal por lo cual se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Nivel del clima organizacional

	Clima organizacional		Comunicación interpersonal		Autonomía en la toma de decisiones		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	27.6	23	30.3	21	27.6	18	23.7
Medio	32	42.1	34	44.7	31	40.8	34	44.7
Alto	23	30.3	19	25.0	24	31.6	24	31.6
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

Nota: f frecuencia absoluta

Se observa que, del total de encuestados, el 30.3% percibieron de nivel alto de clima organizacional, el 25.0% un nivel alto de comunicación interpersonal, el 31.6% un nivel alto de autonomía en la toma de decisiones y el 31.6% un nivel alto de motivación laboral.

Tabla 4***Nivel de satisfacción laboral***

	Satisfacción laboral		Condiciones Físicas		Beneficios Laborales		Políticas administrativas	
	‡	%	‡	%	‡	%	‡	%
Bajo	20	26.3	24	31.6	21	27.6	19	25.0
Medio	31	40.8	33	43.4	32	42.1	34	44.7
Alto	25	32.9	19	25.0	23	30.3	23	30.3
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

Nota: ‡ frecuencia absoluta

Se observa que, del total de encuestados, el 32.3% percibieron de nivel alto de satisfacción laboral, el 25.0% un nivel alto de condiciones físicas, el 30.3% un nivel alto de beneficios laborales y el 30.3% un nivel alto de políticas administrativas.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Clima organizacional	Bajo	Recuento	19	1	0	20
		% del total	25.0%	1.3%	0.0%	26.3%
	Medio	Recuento	2	28	0	30
		% del total	2.6%	36.8%	0.0%	39.5%
	Alto	Recuento	0	6	20	26
		% del total	0.0%	7.9%	26.3%	34.2%
Total		Recuento	21	35	20	76
		% del total	27.6%	46.1%	26.3%	100.0%

Se aprecia que, el 36.8% considera el clima organizacional como nivel medio, refirieron también que la satisfacción laboral es regular, para el 26.3% considera que el clima organizacional es alto, también indicaron que la satisfacción laboral es bueno.

Análisis inferencial

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción
		laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Índice de correlación
		P - valor (bilateral)
		N
		,745
		,000
		76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral, bajo una correlación directa (Rho = ,745); lo que implicó, que el clima organizacional se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora para la satisfacción laboral.

Tabla 8

Relación entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones

			Autonomía para la toma de decisiones
Rho de Spearman	Clima organizacional	Índice de correlación	,744
		P - valor (bilateral)	,000
		N	76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones, bajo una correlación directa (Rho = ,744); lo que implicó, que el clima organizacional se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora en la autonomía para la toma de decisiones.

Tabla 9

Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral

			Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Índice de correlación	,747
		P - valor (bilateral)	,000
		N	76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula el clima organizacional y la motivación laboral, bajo una correlación directa (Rho = ,747); lo que implicó, que el clima organizacional se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora en la motivación laboral.

Tabla 10

Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas

		Condiciones físicas	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Índice de correlación	,745
		P - valor (bilateral)	,000
		N	76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula la satisfacción laboral y las condiciones físicas, bajo una correlación directa (Rho = ,745); lo que implicó, que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora en las condiciones físicas.

Tabla 11

Relación entre la satisfacción laboral y los beneficios laborales

			Beneficios laborales
Rho de	Satisfacción	Índice de correlación	,744
Spearman	laboral	P - valor (bilateral)	,000
		N	76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula la satisfacción laboral y los beneficios laborales, bajo una correlación directa (Rho = ,744); lo que implicó, que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora en los beneficios laborales.

Tabla 12

Relación entre la satisfacción laboral y las políticas administrativas

		Políticas administrativas	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Índice de correlación	,745
		P - valor (bilateral)	,000
		N	76

Se observa un nivel de significancia (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula la satisfacción laboral y las políticas administrativas, bajo una correlación directa (Rho = ,745); lo que implicó, que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una mejora en las políticas administrativas.

V. DISCUSIÓN

En base a la información obtenida de los encuestados, se establecieron los siguientes aspectos en función de los objetivos del estudio.

Con respecto al objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un nivel de significancia (Sig. < 0.05) y correlación directa (Rho = ,745); resultados que concuerdan con el estudio de Moran (2022) quien determinó que el clima organizacional favorece la satisfacción laboral donde las condiciones de trabajo son muy importantes, sobre todo para los miembros más jóvenes de nuestra actual mano de obra multigeneracional, existen diversas razones por las que los candidatos pueden querer unirse a su equipo y el estudio de Espinoza y Fabian (2022) manifiesta que el clima organizacional es aceptable mientras que el 53.39% la satisfacción, donde se obtuvo un Rho de Spearman ,472, es importante fomentar un lugar de trabajo saludable produce resultados fructíferos que contribuyen al éxito empresarial. Los empleados a los que les gusta su trabajo y se llevan bien con sus compañeros están más dispuestos a ir más allá en beneficio de la empresa. Por su parte, Yawman (2019) menciona la satisfacción de los empleados reduce la probabilidad de agotamiento, ya que está correlacionada con el bienestar, una cultura laboral sólida y el disfrute en el trabajo, donde los factores clave para tener una plantilla feliz es que haya interacciones positivas entre empleados y directivos. Se puede evitar que un problema empeore y afecte negativamente a la salud de sus trabajadores si se sienten libres para expresar sus quejas. En la misma línea, Berberoglu (2018) estableció, es una construcción humana que representa una orientación basada en creencias personales, influye en la motivación y el comportamiento de los individuos; por su parte Sethibe y Steyn (2018) refieren cómo se siente cada miembro de una organización con respecto a su cultura, como las creencias que tienen las personas, en donde diferentes personas pueden tener percepciones distintas, lo que podría dar lugar a percepciones diversas sobre el clima de una misma organización, satisfacción de los trabajadores contribuye a crear un ambiente laboral positivo y saludable. Cuando los empleados están satisfechos, se fomenta la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación

efectiva. Esto fortalece las relaciones entre los empleados y mejora el clima laboral, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la motivación y la moral de todo el equipo.

Con respecto al objetivo específico uno establecer la relación entre el clima organizacional y la comunicación interpersonal, se obtuvo un nivel de significancia (Sig. < 0.05) y correlación directa (Rho = ,746); resultados que concuerdan con el estudio De la cruz (2022) quien obtuvo como resultado un Rho de Spearman ,738 entre las variables, se debe establecer un entorno laboral positivo puede contribuir a que los trabajadores se sientan satisfechos, por su parte, Bell y Sheridan (2020) la gente se concentra en el desarrollo de habilidades durante esta época para avanzar tanto en su carrera personal como profesional. Por su parte, Olsson et al. (2019) indicó que es posible realizar mediciones absolutas del clima. Se puede medir. Dado que se considera un área de estudio crucial. Según Chiavenato (2019) El ambiente en el lugar de trabajo es muy importante, ya que afecta en gran medida a las perspectivas y el bienestar de las personas, en donde Candelario et al. (2020) Permite a los directivos conocer el "lado humano" de la empresa. La organización influye en el comportamiento, la actitud y la inventiva de los empleados, lo que se convierte en una justificación clave para establecer un clima o cultura organizacional. Finalmente, Barkhuizen et al. (2021) se pueden presentar problemas para comunicarte por diversos motivos, como ser autista, padecer ansiedad social o tener que hacer frente a otras afecciones neurológicas o problemas con tu salud mental.

Con respecto al objetivo específico dos establecer la relación entre el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones, se obtuvo un nivel de significancia (Sig. < 0.05) y correlación directa (Rho = ,744); los resultados concuerdan con el estudio de Licantro et al. (2022) obtuvieron que varios elementos que intervienen en el vínculo entre el compromiso organizativo y la responsabilidad social, y que estos aspectos deben tenerse en cuenta en la gestión y la investigación, correlación directa entre las variables, pero está mediada por ellas en el caso del compromiso; Por su parte, Maja y Tjaša (2021) menciono que es la capacidad de una organización para cambiar con su entorno y crecer es esencial para su existencia. Esto es especialmente cierto cuando se afianzan desarrollos

disruptivos, momento en el que las habilidades y la capacidad de innovación son más cruciales; En la misma línea, Chiavenato (2019) menciona la creatividad y el pensamiento independiente se fomentan cuando se te da flexibilidad para abordar tu tarea de forma original y autónoma. Ni que decir tiene que la innovación engendra creatividad, y la innovación son esenciales y Dinantara (2018) Los niveles de compromiso siempre aumentan cuando los empresarios dan a los trabajadores la oportunidad de trabajar como mejor les convenga y les responsabilizan de su propio trabajo.

Con respecto al objetivo específico tres establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, se obtuvo un nivel de significancia ($\text{Sig.} < 0.05$) y correlación directa ($\text{Rho} = ,747$); resultados que se relacionan con el estudio de Bravo (2019) solo el 19% son participativos con respecto al clima organizacional, mientras que el 81% tiene resistencia; con respecto a la satisfacción tiene un nivel del 69% aceptable y un 31% de resistencia; Rho de Spearman ,647 donde existe una influencia entre las variables, donde los empleados se motivan y se sienten valorados cuando se les da un refuerzo positivo y se les muestra, por ello se tiene que evaluar, mediante la creación de objetivos de rendimiento para cada empleado y proporcionarles información detallada sobre cómo sus esfuerzos contribuyen a la misión de la organización, como establecer mejorar en la iluminación, el color y la decoración influyen en nuestro estado de ánimo. También afectan significativamente al ambiente del lugar de trabajo en la oficina. Por su parte Davidescu et al. (2020) la motivación de los empleados es importante a todos los niveles, tanto si la empresa está en la cima como si sigue creciendo; donde Bell y Sheridan (2020) mencionaron que los ingresos y los logros de la empresa disminuyen rápidamente cuando lo hace la motivación de los empleados; donde se obtendrá más producción si los trabajadores se sienten impulsados a trabajar con mayor rapidez y eficacia. Esto puede ayudar a su empresa a producir más o a aumentar las ventas; además, de producir más, una empresa con personal comprometido probablemente creará un trabajo aún mejor. Finalmente, para Bell y Sheridan (2020) el personal motivado conoce bien las deficiencias del producto o servicio y está decidido a introducir esas mejoras, donde los empleados motivados están satisfechos con su trabajo y tienen algo por lo que luchar. Chiavenato (2019)

los trabajadores son menos propensos a coger días de baja injustificados. Como consecuencia, la empresa puede incurrir en menos gastos de formación y contratación al haber menos bajas de empleados.

Con respecto al objetivo específico cuatro establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones físicas, se obtuvo un nivel de significancia (Sig. < 0.05) y correlación directa (Rho = ,745); resultados que se relacionan con los de Tantalean (2022) directa en la participación es una estrategia poderosa para crear un ambiente positivo en la empresa y aumentar la satisfacción laboral; Rho de Spearman ,583 donde algunos rasgos de personalidad que se observan con más frecuencia en los trabajadores más felices son un buen rendimiento en el trabajo, donde la autoeficacia y el locus de control; por ello la dirección, debe esforzarse por desarrollar un entorno organizativo agradable en las organizaciones, ya que permite el acceso entre los miembros del personal e inspira a los individuos a compartir información con otros miembros del grupo, el clima de una organización puede establecer una base de valores y perspectivas compartidos entre todos sus miembros. Por su parte, Abbas et al. (2020) el comportamiento organizativo y la gestión de recursos humanos. Adam et al. (2020) si una persona está descontenta con su puesto, puede ofrecer un rendimiento bajo o incluso pensar en abandonar la organización y Palma (2004) menciona, los trabajadores contentos son más productivos, permanecen más tiempo en la empresa y se sienten realizados con su empleo, donde los directivos fomentan un ambiente de trabajo saludable si comprenden bien este concepto. Los empleados que expresan una alta satisfacción laboral tienden a ser más productivos, independientemente del puesto de trabajo o de la remuneración, La satisfacción de los trabajadores está estrechamente relacionada con su retención en la empresa. Cuando los empleados se sienten felices y satisfechos con su trabajo, es menos probable que busquen oportunidades en otras organizaciones. Esto ayuda a reducir la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Con respecto al objetivo específico cinco establecer la relación entre la satisfacción laboral y los beneficios laborales, se obtuvo un nivel de significancia (Sig. < 0.05) y correlación directa (Rho = ,744); resultados que se relacionan con el estudio de Luna et al. (2022) las personas que trabajan en el sistema organizativo interactúan con otros recursos y están rodeadas de un entorno. Por ello, influyen

en él, y las empresas se esfuerzan por preservar un ambiente de confianza y respeto en el lugar de trabajo para no desanimar a los empleados a hacer las cosas bien e influir negativamente en la productividad, que está directamente ligada a lo bien que utilicen sus recursos humanos. Caparoso (2021) a la satisfacción laboral es fundamental tener en consideración las condiciones laborales, la antigüedad, valorización de la empresa, en cuanto al clima laboral se tiene que mejorar las condiciones actuales con la finalidad de elevar la productividad, Por su parte, Balstad y Berg (2020). El mantenimiento de la satisfacción y la seguridad de los empleados puede tener resultados positivos para la empresa y los trabajadores. La alta satisfacción laboral puede atribuirse a varios factores, cuando las personas están contentas con su trabajo y prestan mucha atención a sus obligaciones, su productividad aumenta. Lei et al. (2018) en donde el aumento de los beneficios: si los trabajadores se sienten seguros y contentos con su trabajo, esto puede traducirse en menos gastos, más ventas y un balance final saneado. Loan (2020) menciona que los empleados contentos y dispuestos a apoyar a sus compañeros y a la empresa en momentos de necesidad son empleados felices, Las prestaciones a los empleados son pagos no salariales que hace una empresa a su personal, según Juyumaya (2018) estos beneficios incluyen tiempo libre remunerado, planes de jubilación, seguro médico y otros. Los empleados satisfechos tienden a ser más productivos y a tener un mejor rendimiento en sus tareas. Cuando los trabajadores se sienten valorados, motivados y disfrutan de su trabajo, es más probable que se involucren activamente, sean más eficientes y estén dispuestos a esforzarse para alcanzar los objetivos, a menudo se ofrecen como complemento de los sueldos y salarios por hora de los empleados, Leung y Lin (2022) un empleado puede verse favorecida por las prestaciones. Ofrecer iniciativas de bienestar y un seguro médico, por ejemplo, puede facilitar que los empleados reciban el tratamiento médico necesario y mantengan un estilo de vida saludable. Esto puede aumentar la productividad y reducir el ausentismo; Lima y Allida (2021) Cuando los candidatos buscan un nuevo empleador, uno de los factores clave que deben tener en cuenta es el paquete de prestaciones sociales. Cherif (2020) la colaboración en el trabajo garantiza que todos persiguen el mismo objetivo. Al final, unos procesos más rápidos y eficaces aumentan la productividad. La productividad aumenta cuando la colaboración prevalece sobre la rivalidad en un equipo. Loan (2020) menciona que

las ventajas de trabajar en equipo van más allá del lugar de trabajo. Cuando un grupo de personas colabora para construir un puente, por ejemplo, puede desarrollar conceptos y soluciones que no serían concebibles si cada uno trabajara por su cuenta. se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores suele tener una mejor imagen y reputación, atraer a talentos cualificados que deseen formar parte de una organización que valora a sus empleados. Además, una buena reputación como empleador puede ayudar a atraer a clientes y generar confianza en el mercado.

Con respecto al objetivo específico seis establecer la relación entre la satisfacción laboral y las políticas administrativas, se obtuvo un nivel de significancia ($\text{Sig.} < 0.05$) y correlación directa ($Rho = ,745$); resultados que se relacionan con el estudio de Marchan (2022) una correlación regular con un Rho de Spearman ,501, y existe a medida que se incrementa la satisfacción el cual genera un mejor clima para el desarrollo de las actividades, Por su parte, Jufrizen y Pratiwi (2021) se establece una relación entre variables, tiene un impacto directo en la satisfacción del personal, Lan et al. (2020) cuando los trabajadores de una organización creen que la empresa tiene en cuenta sus mejores intereses, suelen apoyar sus objetivos y hacer un gran esfuerzo para alcanzarlos, en cuanto a Fagan et al. (2018) Se produce cuando los miembros del equipo construyen una sólida cultura compartida y se preparan para afrontar circunstancias difíciles. También mantienen abiertas las líneas de comunicación para poder intercambiar eficazmente sugerencias y críticas. Finalmente, Lima y Allida (2021) Cuando todo el equipo colabora para lograr un objetivo único, sus esfuerzos se traducen en un mejor rendimiento y una mayor capacidad de trabajo en equipo, además para Leung y Lin (2022) tiene que existir una coherencia entre los departamentos, las prácticas y las normas culturales, garantizando que la dirección y el personal estén de acuerdo, donde el objetivo de las políticas que describen las expectativas culturales y de los empleados es establecer o preservar el entorno laboral ideal. Los trabajadores satisfechos suelen estar más dispuestos a aportar ideas, participaren procesos de mejora continua y asumir nuevos desafíos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional y la satisfacción laboral se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,745). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en la satisfacción laboral.
2. Se determinó que el clima organizacional y la comunicación interpersonal se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,746). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en la comunicación interpersonal.
3. Se determinó que el clima organizacional y la autonomía para la toma de decisiones se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,744). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en la autonomía para la toma de decisiones.
4. Se determinó que el clima organizacional y la motivación laboral se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,747). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en la motivación laboral.
5. Se determinó que la satisfacción laboral y las condiciones físicas se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,745). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en las condiciones físicas.
6. Se determinó que la satisfacción laboral y los beneficios laborales se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,744). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en los beneficios laborales.
7. Se determinó que la satisfacción laboral y las políticas administrativas se correlacionan positivamente (Sig. < 0.05; Rho = ,745). Ello implica que una mejora del clima organizacional le corresponde una mejora positiva en las políticas administrativas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gestores de la unidad, fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y los líderes. Establece canales de comunicación claros y promueve la retroalimentación constructiva.
2. A los jefes de área, permitir tener cierto grado de autonomía en sus tareas. Promueve un ambiente donde se valoren las ideas y se reconozca el aporte de cada individuo.
3. A las unidades descentralizadas, ofrecer oportunidades de desarrollo personal y crecer en sus carreras. Establece planes de desarrollo individual y promueve la promoción interna.
4. A los coordinadores de área, fomentar un ambiente que valore y la flexibilidad en los horarios de trabajo cuando sea posible y promueve políticas de licencia y descanso adecuadas.
5. A los compañeros de trabajo, reconocer y valorar la integración de manera regular. Implementa programas de reconocimiento y recompensas que incentiven el trabajo bien hecho y promuevan un ambiente positivo.
6. A la administración de la unidad, crear un entorno de trabajo seguro, limpio y agradable. Proporciona las herramientas y recursos necesarios para que los empleados realicen su trabajo de manera eficiente y cómoda.

REFERENCIAS:

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Abbas, A., Khan, R., Ishaq, F., & Mehmood, K. (2020). The Role of Organizational Culture in Job Satisfaction and Turnover: A Study of Pakistani Employees. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 106–112.
[https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).106-112.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).106-112.2020)
- Adamy, M. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Adam, M., Nurdin, R., A.Djalil, M., & Septianto, H. (2020). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Their Impacts on Employee Performance on Tax Service Office Pratama Banda Aceh, Aceh, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business, and Management*, 3(3), 213–216.
<https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.002>
- Andersson M, Moen O, Brett PO. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2020;55:101554.
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and the organization's commitment to employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 9(3), 105–129
- Arias, J. y Covinos, M. (2022) *Diseño y metodología de la investigación*.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barboza et al. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. 9 (1).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/161>

- Barkhuizen, E., y Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction, and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *S.A. Journal of Human Resource Management*, 19, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Balstad, T., y Berg, T. (2020). A long-term bibliometric analysis of journals influencing management accounting and control research. *Journal of Management Control*, 30(4), 357– 380.
- Berberoglu, A. (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, 399. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bell, M., y Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189.
- Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>
- Caparoso, L. (2021). Incidencia De La Satisfacción Laboral En El Clima Organizacional De Los Colaboradores En Hoteles Boutique En La Ciudad De Cartagena. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7968>
- Candelario, L., Tindowen, D. J., Mendezabal, M. J., & Quilang, P. (2020). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Government Employees. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*. *Www.ijicc.Net*, 13(10), 2020. www.ijicc.net
- Chiavenato. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Décima edición). México. Editorial: Mc Graw Hill
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541.

- Chiavenato. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ta Edición revisada y aumentada)*. México. Editorial: Mc Graw Hill.
- Cho, J, Song, J. (2021). How to facilitate innovative behavior and organizational citizenship behavior: evidence from public employees in Korea. *Public Pers Manage.* 2021;50(4):509–37
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees- Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 2–53. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 5(12), 355– 364.
- De la Cruz, S. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Apoyo en Hemodiálisis periodo 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96506>
- Dinantara, D. (2018). The Influence of Organizational Commitment and Motivation on Lecturer Performance of Pamulang University. *Economic, Accounting, Management and Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Espinoza, L. y Fabian, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12075>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*.
- Ezzat, A., y Ehab, M. (2018). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market. *Review of Economics and Political Science*.
- Fagan, J., Eddens, K. S., Dolly, J., Vanderford, N. L., Weiss, H., & Levens, J. S. (2018). Assessing research collaboration through co-authorship network analysis. *The Journal of Research Administration*, 49(1), 76.

- Fernández et al. (2019). Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. 80 (2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009
- Fróes, F. y de Pádua, A. (2020). the Other Side of Compliance Systems and Codes of Ethics: A Foucauldian Perspective on Rule-Based Ethics and Corruption Control. *Innovar*, 30(78), 135-148. Epub December 10, 2020.<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hawks S. (2022) Individual-level factors are significantly more predictive of employee innovativeness than job-specific or organization-level factors: results from a quantitative study of health professionals. *Health Serv Insights*. 2022;15:11786329221080039.
- Iglesias AAL, Torres EJM. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cuba Enf*. 2018;34(1):197-209.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93793>
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 9(1), 23-31.
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios de Administración*, 25(1), 32-49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-

- Journal): Humanities and Social Sciences, 3(1), 296–302.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Lan, L., Huang, T., Kao, L., Wang, J. (2020) The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*. 2020;62(1):e12079.
- Lei, K. Y., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction: A Study among the Employees of a Travel Agency in Malaysia. *Indonesian Journal of Applied Business and Economic Research*, 1(1), 1–19.
<http://econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6>
- Leung, T., y Lin, M. (2022). The roles of multiple foci of employee commitments and job satisfaction on creative performance: a study of hotel chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 101, 103107.
<https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.103107>
- Licantro, O. (2022) Job Satisfaction And Organizational Climate As Mediators In The Relationship Between Internal Social Responsibility And Organizational Commitmen
- Lima, W., y Allida, D. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of a Selected Tertiary Educational Institution in Northwest Haiti. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 2(Issue 1 (January to March 2021)), 33– 40. <https://doi.org/10.46606/eajess2021v02i01.0063>
- Loan, T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Luna, H., Caicedo, A. y Palacios, W. (2022). Impact Of The Organizational Climate On Company Productivity.
<https://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/5004/1718>
- Marchan, T. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102302?show=full>
- Maja, R. and Tjaša, Š. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations ; *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, volume 34, number, pages

- 775-806, doi 10.1080/1331677X.2020.1804967, URL :
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967><https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>. Retrieved
from <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Moran, B. (2022). clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de guayaquil IESS ceibos. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2019). Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Olsson, A., Paredes, M. Ulf, J., Roese, M. y Sofia Ritzén, S. (2019) Organizational climate for innovation and creativity - a study in Swedish retail organizations, *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29 :3, 243-261, DOI : 10.1080/09593969.2019.1598470. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Palma, S. (2004). Elaboración y Validación de una escala de Satisfacción laboral SL-SPS para trabajadores de lima metropolitana. (1), 27-34.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sethibe T., y Steyn R. (2018). The Mediating Effect of Organizational Climate on the Relationship between Leadership Styles and Their Components on Innovative Behaviour. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies* ;4(1) :22-32. doi :10.1177/2393957517747313
- Tantalean, F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80168?show=full>
- Trus M, Galdikiene N, Balciunas S, Green P, Helminen M, Suominen T. (2019) Connection between organizational culture and climate and empowerment:

The perspective of nurse managers. *Nursing & Health Sciences*. 2019;21(1): 54-62.

Yawman, M. (2019). Organizational Climate and Job Satisfaction: A literature review; *International Journal of Current Research* Vol. 12, Issue, 02, pp.10013-10018, DOI: <https://doi.org/10.24941/ijcr.37858.02.2020>.

ANEXOS:

Anexo: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2019) El ambiente en el lugar de trabajo es muy importante, ya que afecta en gran medida a las perspectivas y el bienestar de las personas.	Para conocer el nivel de satisfacción laboral se utilizará como instrumento un cuestionario en base a las dimensiones comunicación interpersonal, autonomía en la toma de decisiones y motivación laboral, en base a la escala de Likert, los cuales tendrán valores nominales desde 1 – Nunca hasta el 5 Siempre.	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Interacción Compañerismo 	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)
			Autonomía en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Independencia Iniciativa 	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Voluntad Predisposición 	

SATISFACCIÓN LABORAL	Palma (2004) los trabajadores contentos son más productivos, permanecen más tiempo en la empresa y se sienten realizados con su empleo, donde los directivos pueden mejorar el rendimiento de sus empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable	Para conocer el nivel de satisfacción laboral se utilizará como instrumento un cuestionario en base a las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas y relaciones sociales, en base a la escala de Likert, los cuales tendrán valores nominales desde 1 – Nunca hasta el 5 Siempre	Condiciones Físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución física • Confortabilidad 	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)
			Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	

- Anexo: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: Clima Organizacional

Estimado (a) servidor público, el presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023, para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Dimensioe/ Ítems	ESCALAS				
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto?					
2	¿Coordinan en equipo el desarrollo de las actividades a realizar en el transcurso de la semana?					
3	¿Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo?					
4	¿Considera que tiene la confianza necesaria para comunicarse con sus compañeros de otras áreas?					
5	¿La comunicación con sus superiores durante las horas de trabajo es fluida y constante?					
6	¿Existe compañerismo dentro de su entorno de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES		1	2	3	4	5
7	¿Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en la entidad?					

8	¿Considera que tiene las capacidades para tomar decisiones en su área laboral?					
9	¿Tiene autonomía para la toma de decisiones en la entidad?					
10	¿De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante, lo asume con responsabilidad?					
11	¿Posee el empoderamiento suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes?					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
12	¿En la entidad realizan charlas motivacionales antes de iniciar sus actividades laborales?					
13	¿Tiene predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo de manera grupal?					
14	¿Recibe reconocimiento por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo?					
15	¿Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo?					
16	¿Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la entidad estatal?					

Cuestionario: Satisfacción Laboral

Estimado (a) servidor público, el presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023, para la cual se le invita a leer atentamente cada ítem, seleccione una de las alternativas y márcalo con un aspa (X) en un solo recuadro. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Dimensione/ Items	ESCALAS				
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS		1	2	3	4	5
1	¿La distribución física del ambiente de su trabajo facilita la realización de sus labores?					
2	¿Cuenta con todos los equipos tecnológicos para realizar sus actividades?					
3	¿La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es adecuada?					
4	¿En el ambiente físico donde usted labora se siente cómodo?					
5	¿En su centro laboral cuenta con una buena iluminación para realizar sus actividades?					
6	¿El ambiente laboral donde desarrolla su trabajo es confortable?					
DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES		1	2	3	4	5
7	¿Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?					
8	¿Usted se siente satisfecho con su remuneración mensual?					
9	¿Usted cree que su sueldo es bastante aceptable y cubre sus expectativas económicas?					

10	¿Considera que su sueldo es el adecuado con su perfil profesional?					
11	¿Considera que debería existir en bono de productividad?					
DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		1	2	3	4	5
12	¿Cree que usted que se respeta su horario de trabajo?					
13	¿Considera que las políticas de la entidad favorecen su desarrollo profesional?					
14	¿Siente que recibe de parte de la entidad un buen trato?					
15	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?					
16	¿El horario de trabajo se adecua a su disponibilidad de tiempo?					

- Anexo: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores Públicos en una Entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023

Investigador (a): Raquel Esmeralda, Chávez Quispe

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023”, cuyo objetivo es Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso dela institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El clima organizacional afecta el entorno laboral, donde el rendimiento de los servidores públicos se ve limitado en su productividad. Por ello es necesario confirmar que el entorno laboral es un factor de recursos humanos importante para el éxito. Procedimiento.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de tumbes, 2023”. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 – 20 minutos y se realizará en el ambiente de auditorio de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Raquel Esmeralda Chávez Quispe email: [equispe1025 @gmail.com](mailto:equispe1025@gmail.com)
y Docente asesor Luis Alberto Murriel Santolalla email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Matriz Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Quispe Gutiérrez, Olga
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestion Publica
Institución donde labora:	CENFOTUR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Likert
Autora:	Likert
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Raquel Esmeralda, Chávez Quispe
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos

Ámbito de aplicación:	Gestion
Significación:	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert:	1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	La escala de Likert es un método de investigación psicométrica que ayuda a evaluar las conductas, creencias, valores e ideales de una persona o una población mediante categorías cerradas. En estas pruebas se presenta una declaración y la persona debe indicar en qué grado se siente de acuerdo o en desacuerdo con su contenido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: **Clima Organizacional**

Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Objetivos de la Dimensión: Dar a conocer el nivel de escucha y empatía entre servidores públicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Coordinan en equipo el desarrollo de las actividades a realizar en el transcurso de la semana?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Considera que tiene la confianza necesaria para comunicarse con sus compañeros de otras áreas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿La comunicación con sus superiores durante las horas de trabajo es fluida y constante?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacion interpersonal • Compañerismo 	¿Existe compañerismo dentro de su entorno de trabajo?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Autonomía en la toma de decisiones
 Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de crecimiento y desarrollo de los servidores públicos en la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Considera que tiene las capacidades para tomar decisiones en su área laboral?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Tiene autonomía para la toma de decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia 	¿De presentarse una situación	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa 	que requiere de una toma de decisión importante, lo asume con responsabilidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Posee el empoderamiento suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultar con su jefe inmediato?	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación laboral

Objetivos de la Dimensión: Conocer el entusiasmo laboral de los servidores públicos de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿En la entidad realizan charlas motivacionales antes de iniciar sus actividades laborales?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Tiene predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo de manera grupal?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Recibe reconocimiento por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la entidad estatal?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 10613364

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral

Primera dimensión: Condiciones Físicas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si en la entidad pública existe un buen ambiente de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿La distribución física del ambiente de su trabajo facilita la realización de sus labores?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿Cuenta con todos los equipos tecnológicos para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es adecuada?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿En el ambiente físico donde usted labora se sienta cómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿En su centro laboral cuenta con una buena iluminación para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿El ambiente laboral donde desarrolla su trabajo es confortable?	4	4	4	

Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores públicos cuentan con todos sus beneficios sociales conforme a ley

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Usted se siente satisfecho con su remuneración mensual?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Usted cree que su sueldo es bastante aceptable y cubre sus expectativas económicas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Considera que su sueldo es el adecuado con su perfil profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Considera que debería existir un bono de productividad?	4	4	4	

Tercera dimensión: Políticas administrativas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores cumplen con las políticas administrativas de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Cree que usted que se respeta su horario de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Considera que las políticas de la entidad favorecen su desarrollo profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Siente que recibe de parte de la entidad un buen trato?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo se adecua a su disponibilidad de tiempo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 10613364

Matriz Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sanchez Rojas Jenmy Cristian		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestion Publica		
Institución donde labora:	SUNAFIL		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Likert
Autora:	Likert
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Raquel Esmeralda, Chávez Quispe

Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestion
Significación:	<p>Escala de Likert:</p> <p>1 (Nunca)</p> <p>2 (Casi nunca)</p> <p>3 (A veces)</p> <p>4 (Casi siempre)</p> <p>5 (Siempre)</p>

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala de Likert:</p>	<p>1 (Nunca)</p> <p>2 (Casi nunca)</p> <p>3 (A veces)</p> <p>4 (Casi siempre)</p> <p>5 (Siempre)</p>	<p>La escala de Likert es un método de investigación psicométrica que ayuda a evaluar las conductas, creencias, valores e ideales de una persona o una población mediante categorías cerradas. En estas pruebas se presenta una declaración y la persona debe indicar en qué grado se siente de acuerdo o en desacuerdo con su contenido.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: **Clima Organizacional**

Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Objetivos de la Dimensión: Dar a conocer el nivel de escucha y empatía entre servidores públicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Coordinan en equipo el desarrollo de las actividades a realizar en el transcurso de la semana?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿Considera que tiene la confianza necesaria para comunicarse con sus compañeros de otras áreas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Compañerismo 	¿La comunicación con sus superiores durante las horas de trabajo es fluida y constante?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacion interpersonal • Compañerismo 	¿Existe compañerismo dentro de su entorno de trabajo?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Autonomía en la toma de decisiones
 Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de crecimiento y desarrollo de los servidores públicos en la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Considera que tiene las capacidades para tomar decisiones en su área laboral?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Tiene autonomía para la toma de decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia 	¿De presentarse una situación	4	4	4	

• Iniciativa	que requiere de una toma de decisión importante, lo asume con responsabilidad?	4	4	4	
• Independencia Iniciativa	¿Posee el empoderamiento suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultar con su jefe inmediato?	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación laboral

Objetivos de la Dimensión: Conocer el entusiasmo laboral de los servidores públicos de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Voluntad • Predisposición	¿En la entidad realizan charlas motivacionales antes de iniciar sus actividades laborales?	4	4	4	
• Voluntad • Predisposición	¿Tiene predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo de manera grupal?	4	4	4	
• Voluntad • Predisposición	¿Recibe reconocimiento por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la entidad estatal?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 45525343

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral

Primera dimensión: Condiciones Físicas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si en la entidad pública existe un buen ambiente de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿La distribución física del ambiente de su trabajo facilita la realización de sus labores?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿Cuenta con todos los equipos tecnológicos para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es adecuada?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿En el ambiente físico donde usted labora se siente cómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿En su centro laboral cuenta con una buena iluminación para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">Distribución físicaConfortabilidad	¿El ambiente laboral donde desarrolla su trabajo es confortable?	4	4	4	

Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores públicos cuentan con todos sus beneficios sociales conforme a ley

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción sueldo trabajo Cobertura del sueldo 	¿Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción sueldo trabajo Cobertura del sueldo 	¿Usted se siente satisfecho con su remuneración mensual?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción sueldo trabajo Cobertura del sueldo 	¿Usted cree que su sueldo es bastante aceptable y cubre sus expectativas económicas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción sueldo trabajo Cobertura del sueldo 	¿Considera que su sueldo es el adecuado con su perfil profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción sueldo trabajo Cobertura del sueldo 	¿Considera que debería existir un bono de productividad?	4	4	4	

Tercera dimensión: Políticas administrativas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores cumplen con las políticas administrativas de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none">• Trato en la entidad estatal• Satisfacción por el horario de trabajo	¿Cree que usted que se respeta su horario de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Trato en la entidad estatal• Satisfacción por el horario de trabajo	¿Considera que las políticas de la entidad favorecen su desarrollo profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Trato en la entidad estatal• Satisfacción por el horario de trabajo	¿Siente que recibe de parte de la entidad un buen trato?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo se adecua a su disponibilidad de tiempo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 45525343

Matriz Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Freddy Christian, Quiroz Burgos		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestion Publica		
Institución donde labora:	SUNAFIL		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Likert
Autora:	Likert
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Raquel Esmeralda, Chávez Quispe

Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestion
Significación:	<p>Escala de Likert:</p> <p>1 (Nunca)</p> <p>2 (Casi nunca)</p> <p>3 (A veces)</p> <p>4 (Casi siempre)</p> <p>5 (Siempre)</p>

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala de Likert:</p>	<p>1 (Nunca)</p> <p>2 (Casi nunca)</p> <p>3 (A veces)</p> <p>4 (Casi siempre)</p> <p>5 (Siempre)</p>	<p>La escala de Likert es un método de investigación psicométrica que ayuda a evaluar las conductas, creencias, valores e ideales de una persona o una población mediante categorías cerradas. En estas pruebas se presenta una declaración y la persona debe indicar en qué grado se siente de acuerdo o en desacuerdo con su contenido.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: **Clima Organizacional**

Primera dimensión: Comunicación interpersonal

Objetivos de la Dimensión: Dar a conocer el nivel de escucha y empatía entre servidores públicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal• Compañerismo	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal• Compañerismo	¿Coordinan en equipo el desarrollo de las actividades a realizar en el transcurso de la semana?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal• Compañerismo	¿Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal• Compañerismo	¿Considera que tiene la confianza necesaria para comunicarse con sus compañeros de otras áreas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal• Compañerismo	¿La comunicación con sus superiores durante las horas de trabajo es fluida y constante?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacion interpersonal • Compañerismo 	¿Existe compañerismo dentro de su entorno de trabajo?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Autonomía en la toma de decisiones
 Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de crecimiento y desarrollo de los servidores públicos en la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Considera que tiene las capacidades para tomar decisiones en su área laboral?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia • Iniciativa 	¿Tiene autonomía para la toma de decisiones en la entidad?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia 	¿De presentarse una situación	4	4	4	

• Iniciativa	que requiere de una toma de decisión importante, lo asume con responsabilidad?	4	4	4	
• Independencia Iniciativa	¿Posee el empoderamiento suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultar con su jefe inmediato?	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación laboral

Objetivos de la Dimensión: Conocer el entusiasmo laboral de los servidores públicos de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Voluntad • Predisposición	¿En la entidad realizan charlas motivacionales antes de iniciar sus actividades laborales?	4	4	4	
• Voluntad • Predisposición	¿Tiene predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo de manera grupal?	4	4	4	
• Voluntad • Predisposición	¿Recibe reconocimiento por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Predisposición 	¿Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la entidad estatal?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 40341377

Dimensiones del instrumento: Satisfacción Laboral

Primera dimensión: Condiciones Físicas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si en la entidad pública existe un buen ambiente de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿La distribución física del ambiente de su trabajo facilita la realización de sus labores?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿Cuenta con todos los equipos tecnológicos para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es adecuada?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿En el ambiente físico donde usted labora se siente cómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿En su centro laboral cuenta con una buena iluminación para realizar sus actividades?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Distribución física Confortabilidad 	¿El ambiente laboral donde desarrolla su trabajo es confortable?	4	4	4	

Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores públicos cuentan con todos sus beneficios sociales conforme a ley

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Usted se siente satisfecho con su remuneración mensual?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Usted cree que su sueldo es bastante aceptable y cubre sus expectativas económicas?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Considera que su sueldo es el adecuado con su perfil profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción sueldo trabajo • Cobertura del sueldo 	¿Considera que debería existir un bono de productividad?	4	4	4	

Tercera dimensión: Políticas administrativas

Objetivos de la Dimensión: Conocer si los servidores cumplen con las políticas administrativas de la entidad estatal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Cree que usted que se respeta su horario de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Considera que las políticas de la entidad favorecen su desarrollo profesional?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿Siente que recibe de parte de la entidad un buen trato?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato en la entidad estatal • Satisfacción por el horario de trabajo 	¿El horario de trabajo se adecua a su disponibilidad de tiempo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40341377

Base de datos

Cuestionario Clima organizacional

N°	Clima Organizacional															
	Comunicación interpersonal						Autonomía en la toma de decisiones					Motivación laboral				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3
2	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5
3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4
4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4
6	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5
7	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5
8	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3
9	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3
10	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5
11	3	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3
12	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
13	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5
14	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3
15	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3
16	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5
17	5	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3
18	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5
19	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5
20	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4
21	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	3	4

22	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4
23	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3
24	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4
25	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4
26	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5
27	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5
28	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4
29	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5
30	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5
32	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3
33	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5
34	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4
35	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3
36	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3
37	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3
38	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
39	5	5	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4
40	5	3	5	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4
41	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5
42	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5
43	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5
44	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3
45	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
46	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4
47	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3
48	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3
49	3	3	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3
50	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5
51	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3

52	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	3
53	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4
54	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4
55	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5
56	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4
57	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3
58	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4
59	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5
60	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5
61	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3
62	5	4	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5
63	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3
64	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4
65	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5
66	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4
67	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5
68	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3
69	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	5	4	5
70	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3
71	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4
72	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4
73	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3
74	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3
75	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	3
76	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3

Cuestionario Satisfacción laboral

N°	Satisfacción laboral															
	Condiciones físicas						Beneficios laborales					Políticas administrativas				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5
2	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4
3	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3
5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4
6	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5
7	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5
8	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5
9	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	3
10	4	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5
11	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5
12	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	5	3
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	5
14	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4
15	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3
16	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4
17	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4
18	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4
19	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	4
20	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3
21	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4
22	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4
23	5	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	5

24	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	3
25	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5
26	5	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3
27	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4
28	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4
29	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3
30	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5
31	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	5
32	5	5	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4
33	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3
34	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	4
35	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4
36	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5
37	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4
38	5	3	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5
39	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
40	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
41	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4
42	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
43	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	3	5	3
44	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5
45	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
46	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
47	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3
48	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3
49	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3
50	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5
51	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
52	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3
53	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3

54	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4
55	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3
56	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
57	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3
58	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4
59	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3
60	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3
61	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4
62	5	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3
63	5	3	3	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5
64	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4
65	4	5	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5
66	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3
67	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	5
68	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
69	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
70	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	5
71	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5
72	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3
73	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3
74	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5
75	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5
76	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	4

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tumbes, 07 de junio del 2023

Referencia: CARTA N° 226-2023-UCV-VA-EPG-F01/J.

Mg. Ricardo Benites Aliaga. Presenta a la alumna Raquel Esmeralda Chávez Quispe, para que autorice la aplicación instrumentos para el desarrollo de tesis.

Mediante carta de la referencia, Raquel Esmeralda Chávez Quispe, con DNI N° 45626619, en calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, servidor público de esta Unidad, solicita autorización para aplicar los instrumentos de investigación para el desarrollo de su tesis denominada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023"; SE DISPONE:

AUTORIZAR la aplicación de instrumentos de investigación para el desarrollo de la tesis antes mencionada, ello sin perjudicar el desarrollo de la labor administrativa de los servidores públicos, por tanto, la dirección de esta Unidad de Protección Especial bajo mi cargo, brindara la autorización solicitada.

Atentamente. –


Mag. INGENIERO EN GESTIÓN
DIRECTORA