



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores
de una entidad pública de la Región Ucayali, 2022.**

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

AUTORA:

Nieto Santa Cruz, Gina (orcid.org/0000-0003-4877-6214)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a mis padres Fernando y Lucrecia, quienes con su amor y tolerancia me han dado la fortaleza necesaria para cumplir un sueño más, también agradecer al todo poderoso quien supo guiarme por el buen camino y no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por permitirme culminar mis estudios satisfactoriamente por brindarme salud e iluminarme por el camino del bien.

Agradecer a la Universidad César Vallejo y a mi asesor de tesis Jorge Nicolás Alejandro PAPANICOLAU DENEGRÍ, por su constante apoyo, paciencia, conocimientos impartidos en el desarrollo de mi trabajo de investigación, ya que contribuyen en la base de mi formación profesional, muchas bendiciones.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Clima Organizacional	15
Tabla 2: Satisfacción laboral.	16
Tabla 3: Clima Organizacional y Satisfacción laboral.	17
Tabla 4: Clima Organizacional y condiciones de trabajo	18
Tabla 5: Clima Organizacional e Interacción.	19
Tabla 6: Clima Organizacional y bienestar.	20

Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores de una entidad pública de la Región Ucayali, 2022. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de una entidad pública de Ucayali, la muestra fue tipo censal, en quienes se ha estudiado las variables clima organizacional y satisfacción laboral, el método que se empleó en la investigación fue hipotético-deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo, correlacional, transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de clima organizacional de Acero, Y, el de satisfacción laboral del Minsa, ambos con escala de Likert que brindaron información acerca de la variable de estudio, en sus distintas dimensiones; Resultados: respecto a la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,717 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral.

Abstract.

The general objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the servers of a public entity in the Ucayali Region, 2022. The population consisted of 60 workers from a public entity in Ucayali, the sample was type census, in whom the organizational climate and job satisfaction variables have been studied, the method used in the research was hypothetical-deductive, this research used for its purpose the descriptive, correlational, transactional type, non-experimental design, quantitative approach, which it was developed by applying the Steel organizational climate questionnaire, and the Minsa job satisfaction questionnaire, both with a Likert scale that provided information about the study variable, in its different dimensions; Results: Regarding the general hypothesis, the result of the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.717 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the high correlation level and the level of bilateral significance is $p=0.000<0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: There is a relationship between the organizational climate and job satisfaction in a public company in Ucayali

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El clima en las entidades y la satisfacción del trabajador actualmente son temas que han despertado interés en los estudios de administración y sociales, basándose en novedosos paradigmas especialmente la relación entre ambos positiva o negativamente en las ratios del bienestar laboral, igualmente en los de logros, metas producción, lo que posibilita la diferenciación de actividades entre una entidad y otra (Dávila, 2021).

Por ello la organización internacional del trabajo (OIT), destaca la importancia del entorno interno de las entidades, su incidencia en los trabajadores, la formación de liderazgo, el fomento de la comunicación para la optimización de las labores y el cumplimiento de las expectativas laborales en la satisfacción laboral (SL), lo que determina el bienestar institucional, desarrollando capacidades del logro de lo planificado en la entidad (OIT, 2021).

Por lo tanto, existen estudios que consideran el clima y la satisfacción del trabajo como los autores (Meliá y Peiró, 2008), quienes consideran la valía de estos factores en el desarrollo y su impacto contundente en el funcionamiento corporativo, internacionalmente Okoli (2018), estableció una íntima y alta relación de estas dos variables y el papel importante que cumplen paralelamente en la marcha institucional, el cumplimiento de la misión, la mejora continua y los sentidos de pertenencia que se desarrollan en los trabajadores (Pedraza, 2020).

En tal sentido, en el país, a raíz del estudio de Supera entre 1500 trabajadores, reveló que el 45% de ellos no se sentían cómodos en su centro de labores, denotando un entorno interno no óptimo, falta de reconocimiento, indiferencia, falta de bienestar y no cumplimiento de sus expectativas laborales, esta realidad se da dentro del marco de la informalidad laboral que tiene el país donde el mercado laboral tiene un 80 % de informalidad y donde es difícil la estabilidad laboral y menos aún las estrategias de mejorar el ambiente y los requerimientos laborales de sus empleados, aunado a ello la crisis económica por la pandemia , el aumento de la canasta básica familiar inciden directamente en el mercado de trabajo (Sánchez, 2020).

Entonces, la mala situación económica y social también afectó gravemente a las entidades públicas y privadas, creando inestabilidad laboral, bajos sueldos , mayor carga laboral, abuso de parte del empleador, ausentismo, falta de

productividad, desmotivación, climas laborales adversos e insatisfacción en el trabajador, durante el 2020 se incrementó en 1.5 millones las personas sin trabajo, hay entidades que han reducido su personal al mínimo, creando internamente preocupación, miedo, ansiedad por no perder su trabajo alimentando proporcionalmente la insatisfacción del trabajador (Bocanegra, 2019).

Igualmente, los acontecimientos del mercado laboral en nuestro país dejan en claro que especialmente en las entidades estatales el clima interno está en conjunción con la satisfacción del trabajador, ello porque si la entidad brinda un ambiente favorable como remuneraciones adecuadas, capacitación, desarrollo personal, ascensos, entre otros. Se logra una mejora en la producción individual y colectiva, se mejora el trabajo en equipo, metas en tiempos previstos, las prestaciones sociales, inversamente a ello el no cumplimiento de ciertos estándares laborales causara lo contrario incidiendo negativamente en las prestaciones a los usuarios (Hualcas, 2021).

Así mismo, en la entidad pública de estudio, ha sufrido cambios dentro del proceso de modernización del sector público, no solo en su estructura organizacional, sino también en lo funcional. Dichos cambios contrajo la generación de modificación del ROF, CAP, MOF y otros instrumentos para gestionar, en consecuencia trajo nuevos funcionarios y trabajadores, pero si bien es cierto ha habido desavenencias en el tema de Gestión de Recursos Humanos, no se ha logrado mayores avances o nunca se dio a conocer de los mismos, así como diferentes estilos de dirección, las mismas que marcan ciertas diferencias desde la asistencia y permanencia del personal, asignación de tareas y con mayor énfasis en la escala de los niveles remunerativos, en consideraciones, facilidades, reconocimiento, capacitación, motivación y otros que de alguna manera tiene que influir en los trabajadores, se denota la presión por cumplimiento de la normatividad y la estandarización de lo que requiere el empleado, lo que condiciona la perspectiva laboral del empleado sobre su clima interno por ello, existe la necesidad de diagnosticar la percepción del entorno laboral, con la finalidad de contribuir a encontrar ideas o estrategias innovadoras que favorezca a mejorar el ambiente interno y el estado de ánimo del trabajador para mejora de su productividad del mismo con calidad, para la sostenibilidad de los logros, metas y objetivos institucionales.

Además, partiendo de esta problemática, se formuló las siguientes preguntas como problema general, ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores de una entidad pública de la Región Ucayali?; de donde se separa los siguientes problemas específicos: (i) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo? ; (ii) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción?; (iii) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar?

Así pues, por su relevancia teórica a través del presente tema de investigación, se contribuyó a la difusión de las directivas de CL y SL en los trabajadores y como presentan dichas variables; Por su relevancia práctica, la investigación permitió conocer a detalle la relación de ambas variables y su aplicación para trabajadores y usuarios mejorando las prestaciones, permitiendo detectar posibles falencias y fortalecer aciertos a fin de mejorar la gestión; Por su relevancia metodológica, la investigación servirá a futuros investigadores en materia que corresponde a ambas variables, conociendo los instrumentos que formaron parte de la investigación donde permitió identificar la relación de ambas, de esta manera se afirma que el trabajo de investigación tuvo sustento en técnicas validadas.

Es así como, se planteó como objetivo general, determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores de una entidad pública de la Región Ucayali. Con alusión a los específicos fueron: (i) Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo. (ii) Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción. (iii) Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar.

Aunado a esto, sobre el planteamiento de la hipótesis general se formuló lo siguiente: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores de una entidad pública de la Región Ucayali. Las específicas fueron: (i) Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo. (ii) Existe relación entre el clima organizacional y la interacción. (iii) Existe relación entre el clima organizacional y el bienestar. En función a los párrafos anteriores se estimó fundamental la realización del presente, con el objetivo de demostrar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores de la entidad pública propuesta.

II. MARCO TEÓRICO

Así mismo, en el ámbito nacional, Rímac (2021) su finalidad fue determinar relación del CO y la satisfacción laboral, el resultado señala que existe una asociación entre las variables. Concluyó que el CO es óptimo y se relaciona con la SL; Igualmente, Bazalar (2020) su finalidad fue especificar la relación de CO y satisfacción I, concluyendo que existe correlación positiva y alta entre variables y sus características; Además, Del Ángel (2020) su finalidad fue, evaluar la correlación de CO y satisfacción laboral, la mayoría percibió el clima optimo y opiniones en minoría sobre SL adecuada. Se evidencio relación media del CO y satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$); En efecto, Pérez (2021) su finalidad fue evaluar como incide el CO y satisfacción laboral, concluyó que, siendo Pearson $r=0.556$, indica incidencia directa positiva entre ambas variables; Saltos et al. (2020) su finalidad fue analizar la correlación del CO y satisfacción laboral, concluyo que, se evidencia que el CO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Al respecto, los antecedentes relacionados con el estudio, ámbito internacional: De acuerdo a Canales (2021) Venezuela. Su finalidad fue buscar relación de CO y desempeño laboral, concluyó que, se evidencia relación entre el CO y el desempeño laboral, con percepción de buen CO mejor es DL de los trabajadores; Al mismo tiempo, Araya (2019). Chile, su finalidad fue establecer relación de satisfacción laboral y CO, concluyó que, los dos CS evidenciaron nivel medio de SL ($3,32 \pm 0,93$) y CO ($3,45 \pm 0,83$). Concluyendo que, la percepción del CO alto está ligado a una mayor SL; Por ello, Chiang (2021). Ecuador, su objetivo fue examinar la relación de satisfacción laboral y CO, Concluyendo que, la SL evidencia relación positiva con el CO, con oportuno desarrollo; Por lo tanto, Govea (2020). Bolivia, su objetivo fue, examinar la correlación de satisfacción laboral y CO concluyendo que, se obtuvo un chi-cuadrado de 10,57, en comparación con el chi-crítico de 7,779, evidenciando relación de ambas variables siendo positiva; En tal sentido, Ramírez (2021). México, su objetivo fue analizar la correlación del CO y satisfacción laboral concluyendo que, el CO predominante es no óptimo, relacionándose con la insatisfacción laboral.; Entonces, Pedraza (2020). México, su finalidad fue analizar la relación de CO y satisfacción laboral, concluyendo que, se evidencio una alta relación de variables fundamentada en la incidencia de la SL en la conducta de los empleados.

En relación a las definiciones, el clima organizacional se considera a las propiedades del entorno interno de la entidad que se sienten o perciben individualmente o colectivamente por los empleados y que tienen influencia en sus actitudes y en la marcha de la entidad (Gajardo, 2020); Por ello, es cuando existe una relación intrínseca entre organización, ambiente e individuos que la conforman, la percepción que los trabajadores tengan de ella y/o viceversa, dependerá entonces la relación que desarrollen, su comportamiento frente al desarrollo de sus actividades laborales (Romero, 2018); Por lo tanto, se refiere a las sensaciones de satisfacción o insatisfacción que siente el trabajador al interior de la entidad, como ella se comporta con él en el sentido que es un ambiente favorable o desfavorable (Loza, 2021); En tal sentido, es que las percepciones que las partes intervinientes tengan, una con respecto de la otra, tanto físicas como el entorno interno , las emocionales, la interrelación, serán los elementos que conformaran el clima organizacional (Oblitas, 2020).

En ese sentido es relevante que la importancia del clima organizacional, está basada en la relación jefes y empleados, ya que la entidad es solamente en sentido físico, como se interrelacionen ellos se dará un ambiente propio de cada entidad y este tendrá relación estrecha con las actitudes del empleado, su productividad y su compromiso incidiendo en la marcha y logro de metas de la entidad, los propios trabajadores tendrán valores en conjunto, comportamientos similares en respuesta a las expectativas laborales que pudieran tener (Manosalvas, 2018).

Igualmente, en este estudio el clima organizacional, teoría de la administración científica de Taylor, F basada en, dividir las tareas, seleccionar loa RRHH para capacitarlos y especializarlos fomentando el trabajo cooperativo, considera a las entidades estructuralmente, analiza los perfiles de los trabajadores para maximizar la efectividad laboral (Iglesias, 2019) ; Así mismo, Teoría de las relaciones humanas de Mayo, E, se centra en la interrelación de trabajadores mejoradas por una adecuada política motivacional, lideres eficientes, estrategias comunicacionales, dinamismo grupal conjuga estructura y persona (Charry, 2018).

Además, Teoría del CO, de Likert, R, se basa en la perceptividad de los empleados y jefes donde las actitudes de los directivos inciden en el comportamiento laboral de los colaboradores sobre sus perspectivas lo que

esperan obtener, lo que creen que deban obtener, sus valores (Sanabria, 2020); En efecto, Teoría del desarrollo organizacional (DO) de Lewin , I, postuló la premisa que el éxito de toda entidad es haber realizado una correcta planificación, división de tareas asignación de recursos con efectividad y perfiles de personal acordes con la tarea en conjunto, todo esto incidirá positivamente en la realización de la entidad, pero básicamente en los trabajadores y su perceptividad (Berberoglu, 2018).

En efecto, sobre dimensiones del CO, Dimensión 1. Relacionamiento entre personas, es la perceptividad de cada trabajador en su relación con los demás para mejorar su tarea y productividad del cooperativismo y respetando sus actitudes, la forma en que interactúan uno con otro, como cohabitan laboralmente dentro de un entorno laboral específico; En tal sentido, Dimensión 2. Pertenencia, sensación que los orgullece por estar laborando en una entidad, identificación total con ella, fidelidad, lealtad, reciprocidad, respeto, comprometiéndose en sus metas, puede ser individual o colectiva siendo lo colectivo como el logro mayor para la entidad; Igualmente, Dimensión 3. Recursos, disponibilidad material para el cumplimiento de la tarea, implementación oportuna de necesidades para el trabajo, es la cualidad de los insumos para ser utilizados en el momento en que la necesidad académica o administrativa lo prevea (Cunín, 2021).

Así pues, las propiedades del CO que tienen injerencia en trabajadores satisfechos están ligados a la cuando el trabajador se realiza individualmente para ello la entidad debe proporcionar todas las condiciones para que ello ocurra oportunamente, la visión del trabajador respecto a su situación es vista a futuro por lo que se va involucrando secuencialmente a sus percepciones; Igualmente, la supervisión que es parte de las funciones de la dirección y que consiste en controlar la marcha de la entidad en sus diferentes áreas ello implica orientar, capacitar y acompañar al trabajador en su labor, liderar es una excelente ayuda para mejorar los trabajos , incorporando al trabajador en el compromiso organizacional puede apoyarse en la retroalimentación para la corrección de fallas y proponer nuevas alternativas de solución (Pereira, 2019).

Es así como, en otro aspecto las definiciones de satisfacción laboral se presentan como el estado emotivo positivista con sensación placentera de acuerdo a haber percibido situaciones laborales (Saavedra, 2020); Por ello, es actitudes de

respuesta del empleado en su medio laboral, por lo que ha pensado que debía recibir y se lo brindan en el terreno laboral (Bendezu, 2020); Por lo tanto, conjunto de percepciones del empleado en relación a su medio de trabajo, si esta es positiva sus rendimientos beneficiaran a la entidad igualmente a el mismo , si es lo contrario la entidad es la que sufre ; (Córdova, 2018); En tal sentido, cuando el empleado tiene expectativas y la entidad las cumple todas causando un impacto positivo en su desempeño (Montes 2018); Entonces, es la predisposición de sentirse bien en su medio laboral , en base a los que cree y a lo que piensa que vale por ello la entidad va resolviendo cada una de ellas en virtud de su rendimiento (Omar, 2018).

Aunado a esto, sobre teorías de la SL, teoría de Maslow, o jerarquía de necesidades, el individuo se satisface cuando va cumpliendo cada una de sus requerimientos consiguiendo lo que persigue, si no lo logra se va creando insatisfacción y su actitud cambia a no producir (Sánchez, 2018); Al respecto, Teoría de los dos factores de Herzberg, no siempre satisfacer sus necesidades logra la satisfacción, el individuo necesita actualización laboral por ello considera dos variables, satisfechos son los que se contentan con alguna escena laboral que lo contente , lograrse, que lo reconozcan, ascender, tener más cosas a su cargo, respeto, alto nivel de responsabilidades le producen sensaciones de estar satisfecho conociéndose estas variables como motivacionales. Los insatisfechos acciones o ambientes laborales que le causan preocupación, estrés, incertidumbre, indiferencia, se denominan factores de higienización, esto se da en todo el contexto laboral (Duran, 2021).

Al respecto, Teoría de Stogdill, basado en estar integrado, producir y sentirse con la moral elevada, según este enfoque la entidad no debe ser la causante del rendimiento en el trabajo, por ello el individuo debe sentirse moralmente dispuesto para poder producir mejor (Bernal, 2020); Al mismo tiempo, Teoría X y Teoría Y de McGregor, identifica dos formas de comportamiento laboral, la Teoría X considera al individuo como capaz del menor esfuerzo, eludiendo tareas por ende debe estimularse con sanciones; La Teoría Y, lo plantea en forma inversa, en la que el individuo per se trabaja y quiere adquirir un número mayor de responsabilidad (Cardoza, 2019); Por ello, teoría de las expectativas de Vroom, se postula en relación a la fuerza interior del individuo y las que existen en su entorno laboral que son

motivacionales para sentirse bien , están concientizados sobre sus actitudes (Moreno, 2018).

Por lo tanto, las dimensiones de satisfacción laboral, Dimensión 1, Condiciones laborales, son todo aquello que condiciona su labor, lo que está alrededor del trabajador y que le permite cumplir con su tarea, son innumerables, pero son capaces de mejorar su rendimiento (Pizarro, 2019); Entonces, es el grupo de propiedades laborales que inciden en su desarrollo, están en condiciones de catalizar su calidad laboral y sus actitudes incidiendo también en su intelecto (Porras, 2021); Por tanto, es la reacción a un ambiente donde debe de contar con todos los insumos que le permitan culminar la tarea (Sánchez, 2021).

Igualmente, Dimensión 2. Interacción de los directivos, la forma de comportarse en el ambiente laboral está regida por el intercambio de relaciones con sus jefes, ello marca sus actitudes y respuestas laborales y lo incentiva a producir o a situaciones de abandono sobre todo por la presión no adecuada (Vermeir, 2018); Entonces, es un intercambio de comunicación, respeto, reconocimiento, valorización, actitudes y respuesta sobre su desempeño laboral diferenciándose de las condiciones contractuales que son impersonales y solo delimitan su función (Cuesta, 2020); Así pues, es la confianza mutua y el apoyo que son recíprocos entre empleados y empleadores y que permite incrementar la identidad y el sentido de pertenencia del trabajador (Costa, 2019).

Por ello, Dimensión 3. Bienestar laboral, cuando el empleado ve cubierta sus necesidades laborales y las de su familia en el sentido de protección, cobertura, derechos, premios, ascensos, desarrollo personal y de habilidades (Pujol, 2018); Aunado a esto, conceptualmente un entorno ideal laboral cambia en cada entidad, por ello cada una busca su propia identidad y diseña los emolumentos que cree conveniente para sus empleados y logra la comodidad de ellos en su trabajo (Boada, 2019); Entonces, es un grupo de respuestas y propuestas que se efectivizan para lograr que el trabajador se sienta seguro y protegido al igual que su entorno familiar, varía de entidad en entidad y son de acuerdo al momento, las costumbres y las situaciones y condiciones laborales (Bravo, 2018).

Es así como el tratamiento de las situaciones de CO y SL en los empleados

públicos son muy necesarias para que la entidad pueda diseñar acciones que tengan factores motivacionales que impulsen no solo su productividad sino también su bienestar físico y mental , por estudios recientes se ha encontrado una estrecha relación de estas dos variables y la importancia de ser tomadas en cuenta en todas las entidades, son propuestas que no necesitan mucho presupuesto sino más bien ideas innovadoras que mejoren el entorno de trabajo, que hagan sentir en el trabajador que está protegido y coberturados en sus necesidades desarrollando en el la identificación y pertenencia institucional (Ángel, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación.

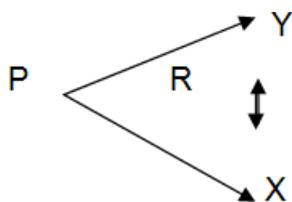
Tipo

Fue básico, porque se sustentó en sus basamentos teóricos y permaneciendo en ellos (Bwisa, 2018). Por ello, el nivel fue descriptivo porque describió la variable en todos sus niveles (Nassaji, 2018). Por lo tanto, se utilizó el enfoque cuantitativo, porque es el obtener data en una situación específica procesándola estadísticamente para la contrastación de las hipótesis (Allen, 2018).

Diseño

Fue no experimental, se realizó en el medio normal de los individuos (Moreno, 2018). En tal sentido, por su temporalidad fue transversal, la investigación se realizó en un tiempo específico (Mc Gartland, 2018). Igualmente fue correlacional porque determinó los niveles de correlación entre las variables (Goes, 2018).

La esquematización:



Donde:

P (M): Población
(Muestra censal)

V₁: Clima organiz.

V₂: Satisfacción labor.

R: Relación.

El método empleado fue el hipotético deductivo, estableciendo hipótesis y sustentándolas a través de deducción, descartándolas o validándolas por contraste (Shuttelwwod, 2018).

3.2. Variables y operacionalización.

Definición conceptual Clima Organizacional.

Por ello, conjunto de características del entorno laboral que crean un ambiente percibido por el empleado y que tiene injerencia en sus actitudes (Gajardo, 2020).

Definición operacional

La variable CO se compuso de tres dimensiones, relaciones, pertenencia y recursos, la misma que fue medida con escala de Likert.

Indicadores de Clima organizacional.

Para la dimensión relaciones los indicadores fueron autoestima, cooperación y respeto; Igualmente para la dimensión pertenencia los indicadores fueron identificación, necesidades y expectativas; Asimismo para la dimensión recursos los indicadores fueron ubicación, equipamiento e insumos.

Escala de medición: ordinal.

Definición Conceptual de Satisfacción Laboral.

Es la respuesta del trabajador a los estímulos de la entidad, de acuerdo también con sus percepciones y expectativas cumplidas (Bendezu, 2020).

Definición Operacional de Satisfacción Laboral.

Aunado a esto, se dividió en tres dimensiones, condiciones laborales, Interacción con directivos y bienestar laboral, con escala de Likert.

Indicadores.

Al respecto, para la dimensión condiciones de trabajo los indicadores fueron, entorno, seguridad y garantía; Aunado a ello para la dimensión Interacción con los jefes los indicadores fueron empatía, confianza y respeto; En ese sentido para la dimensión bienestar los indicadores fueron, motivación, reconocimiento y logros.

Escala de medición: Escala ordinal.

Operacionalización (Anexos)

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Grupo de individuos en los que se indaga alguna interrogante que es necesaria para la investigación (Hernández et al, 2014). Estuvo compuesta por 60 trabajadores de una entidad pública de Ucayali.

Unidad de análisis.

Trabajadores de una entidad pública de Ucayali.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fueron la encuesta, que consiste en los cuestionarios correspondientes a cada instrumento. Es una técnica de recolección muy empleada, es un procedimiento estandarizado para reunir información (oral o escrita) sobre lo que se necesita conocer (De Aguiar, 2018). Consistió en dos cuestionarios con ítems relacionados a las variables de estudio, uno para cada variable.

Instrumento

Por ello, se emplearon dos cuestionarios, mediante preguntas (ítems, reactivos), el cuestionario proporciona la data y está formado por dimensiones e Ítems (Canals, 2018). Ambos usaron la escala de Likert, que se usa cuando tiene más de dos posibilidades de respuesta, por lo que se estableció como Politémica (Saket, 2018).

Validez

Igualmente, la validación de los instrumentos, se dio por la capacidad de medición del instrumento, considerándose para ello, Pertinencia: los ítems están en conjunción con la variable; Relevancia: lo que se interroga concuerda con las dimensiones. Claridad: los ítems se entienden claramente (Tagerdoost, 2018). Ambos cuestionarios tuvieron validación de expertos. (Anexos).

Confiabilidad

Al mismo tiempo, es cuando las resultantes son similares cuando se vuelven a encuestar repetidas veces (Middelton 2019). Se aplicaron los cuestionarios y se comprobaron por medio del estadístico del Alfa de Cronbach en la calificación más cerca de 1, y este se probó en un piloto de 20 empleados de una entidad pública de Ucayali. (Ver en Anexos).

En cuanto a la variable CO, la confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.958. Entonces siendo el coeficiente de Cronbach mayor a 0.90, la confiabilidad del CO fue muy adecuada.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, la confiabilidad fue de 0.939, siendo el coeficiente de Cronbach mayor a 0.90, la confiabilidad de la SL fue muy adecuada.

3.5. Procedimiento

En ese sentido, se planteó de inicio la introducción con la problemática a continuación las bases teóricas, seguido de la metodología empleada para la presente investigación, presentado el proyecto, definidos y aprobados los instrumentos, se procedió a la toma de la data en los trabajadores, de 8:00 am a 9:00 am, se les informó y explicó sobre la aplicación del instrumento, en 03 días, Al respecto, Báez (2019) sostiene que el consentimiento informado es un elemento que le da seguridad a la persona encuestada, regulando su participación dentro de los parámetros legales y éticos. Luego el procesamiento estadístico, las conclusiones y resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recogidos por las encuestas procesadas, donde se aseguró presidir de las técnicas necesarias, igualmente el uso de métodos, de tal modo que se validan los análisis estadísticos garantizando la fiabilidad y validez de los datos con las inferencias que resultan de esta. En el caso exclusivo, la data se empleó hojas de MS Excel con el software SPSS Versión 26.0 para el análisis de la data.

Estadística descriptiva

Se hacen mínimos los datos para su entendimiento, analizándolos mediante tablas y gráficos. (Kenton, 2019).

Estadística inferencial y prueba de hipótesis

Se empleó prueba Rho de Spearman, por que busca relación de variables ordinales y que facilitan la contrastación de las hipótesis, (Trochim, 2019). Para ello se empleó dicha prueba con el fin de determinar los niveles de correlación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

De igual manera, se respetó en el estudio los principios axiológicos que norman la metodología para darle garantías a los resultados dentro de los parámetros éticos en el estudio, de acuerdo con el Código de Ética de la UCV, sustentado en la RCU N° 0262-2020/UCV. De igual manera se cumplió con la normativa del Código de Ética de la entidad, en el sentido que la participación es voluntaria para lo cual se realizó mediante el consentimiento informado, consignando también la confidencialidad de la data, así como el anonimato de los participantes, se ha respetado el estilo APA 7. A los que se les aplico el cuestionario previamente se les hizo inducción sobre el sentido de la misma y anonimato con la protección del empleo de la data (Artal, 2018). Aunado a esto, se respetaron los derechos de autoría en la redacción del trabajo, se hizo estrictamente siguiendo los lineamientos de la guía de la universidad, empleo del consentimiento informado y respeto por la información recaudada.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable 1

Tabla 1

Clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No adecuado	3	5,0
Regular	37	61,7
Adecuado	20	33,3
Total	60	100,0

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1; el Clima organizacional está en un 5% (no adecuado), un 61.7% ha indicado nivel medio y un 33.3% con nivel adecuado. Predomina el nivel regular.

Variable 2

Tabla 2

Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	10,0
Media	23	38,3
Alta	31	51,7
Total	60	100,0

Interpretación

De acuerdo a la tabla 2; Satisfacción laboral esta con un 10% (bajo), un 38.3% ha indicado que se encuentra en un nivel medio y un 51.7% lo considera alto. Predominando este último.

Resultado inferencial

Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

Correlaciones

			CO	SL
Rho de Spearman	CO	Coeficiente. Correl.	1,000	,717**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	60	60
	SL	Coeficiente. Correl.	,717**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	60	60

Interpretación

Respecto a la hipótesis general, existe una correlación alta de 0,717 y su valor de significancia es $p=0.000 < 0.01$, se elimina H_0 y se aprueba H_G , por lo que se concluye que se evidencia relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones

			CO	Condición trabajo
Rho de Spearman	CO	Coeficiente. Correl.	1,000	,797**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	60	60
	Condiciones de trabajo	Coeficiente. Correl.	,797**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	60	60

Interpretación

Sobre la HE1, existe una correlación alta de 0,797 y su valor de significancia es $p=0.000 < 0.01$, se elimina H_0 y se aprueba HE1, por lo que se concluye que se evidencia relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones

		CO	Interacción de jefes
Rho de Spearman	CO	Coeficiente. Correl.	1,000
		Sig. (bilat.)	,659**
		N	,000
		60	60
	Interacción de los jefes	Coeficiente. Correl.	,659**
		Sig. (bilat.)	1,000
		N	,000
		60	60

Interpretación

En la HE2, existe una correlación moderada de 0,659 y su valor de significancia es $p=0.000 < 0.01$, se elimina H_0 y se aprueba HE2, por lo que se concluye que se evidencia relación entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones

		CO	Bienestar en empresa
Rho de Spearman	CO	Coeficiente. Correl.	1,000
		Sig. (bilat.)	,744**
		N	60
	Bienestar en una empresa	Coeficiente. Correl.	,744**
		Sig. (bilat.)	1,000
		N	60

Interpretación

Para la HE3, existe una correlación alta de 0,744 y su valor de significancia es $p=0.000 < 0.01$, se elimina H_0 y se aprueba HE3, por lo que se concluye que se evidencia relación entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, Rho de Spearman de 0,717 con relación positiva de variables, correlación alta y signific. Bilat. $p=0.000<0.01$ (altamen. Signific.), se descartó H_0 y validó H_G ; concluyendo que, se evidenció relación entre el CO y la satisfacción laboral en la entidad pública de Ucayali; implicando que la satisfacción laboral nivel es baja el 5% percibió CO no adecuado; Satisfacción laboral nivel media el 38.3% percibió CO regular. Satisfacción laboral nivel alta el 33.3% percibió clima organizacional adecuado; lo que corroboró lo planteado por Ramírez (2021), CO y SL son métricas autorreferenciales que juzgan a sus organizaciones a través de evaluaciones proporcionadas por profesionales y se expresan como puntajes, donde los niveles de intensidad determinan qué tan bueno o malo es el clima organizacional, así como la satisfacción e insatisfacción laboral.

Aunque este enfoque se consideró sesgado en ese momento, ya que los resultados que se obtenían de él a menudo se sesgaban para ser positivos o negativos, sigue siendo un método comprobado y consistente para obtener información cercana sobre lo que sucede dentro de una entidad; Pedraza (2020) es importante seguir definiendo y analizando esta variable, considerando que el aporte a las prácticas, procedimientos y políticas formales generan pensamiento y percepción colectivos y les informan sobre los comportamientos que observan en la organización, así como los comportamientos reconocidos y fomentados por la dirección, que son los catalizadores para monitorear el comportamiento de los empleados en línea con los estándares organizacionales.

En ese sentido es relevante que la importancia del clima organizacional, está basada en la relación jefes y empleados, ya que la entidad es solamente en sentido físico, como se interrelacionen ellos se dará un ambiente propio de cada entidad y este tendrá relación estrecha con las actitudes del empleado, su productividad y su compromiso incidiendo en la marcha y logro de metas de la entidad, los propios trabajadores tendrán valores en conjunto, comportamientos similares en respuesta a las expectativas laborales que pudieran tener. Puesto que en todos estos estudios

se evidenció la importancia que tienen las variables administrativas clima organizacional y satisfacción laboral, al haberse encontrado correlaciones altas.

Respecto al objetivo específico 1, Rho de Spearman de 0,797 con relación positiva de variables, correlación alta y nivel de signific. Bilat. $p=0.000<0.01$ (altamen. Signific.), se eliminó H_0 nula y se aprobó H_1 ; concluyó que: existe evidencia de relación entre el CO y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali; implicando que las condiciones de trabajo nivel baja el 5% percibió CO no adecuado; Condiciones de trabajo en un nivel de media el 53.3% percibió CO regular. Condiciones de trabajo nivel alta el 28.3% percibió CO adecuado; lo que corroboró lo planteado por Rímac (2021), las empresas están en constante evaluación de su CO, tanto públicas como privadas para un manejo racional y con efectividad de los recursos y los usos alternativos que en ambos casos son escasos.

Conceptualmente un entorno ideal laboral cambia en cada entidad, por ello cada una busca su propia identidad y diseña los emolumentos que cree conveniente para sus empleados y logra la comodidad de ellos entonces, es un grupo de respuestas y propuestas que se efectivizan para lograr que el trabajador se sienta seguro y protegido al igual que su entorno familiar, varía de entidad en entidad y son de acuerdo al momento, las costumbres y las situaciones y condiciones laborales. En la administración pública las cosas son más complicadas, porque es imperante brindar prestaciones adecuadas. Del Ángel (2020) se ha documentado que los climas desfavorables tienden a reducir la calidad de vida laboral.

La entidad depende de cómo el sistema satisfaga la demanda y la subjetividad de los trabajadores en el desempeño de las tareas, así como un CO apropiado y propicio para el desarrollo de la autoeficacia de los empleados y el enfoque en el servicio, proporciona a los usuarios, satisfacción en el trabajador, mejorando también las relaciones interpersonales, la relación entre la persona involucrada y otros factores presentes en el ambiente de trabajo, se evidenciaron correlaciones altas entre el clima organizacional y la sub variable o dimensión de la satisfacción laboral como lo es las condiciones de trabajo en las que efectivamente juegan un papel

trascendental en el logro de un adecuado clima organizacional.

Respecto al objetivo específico 2, Rho de Spearman de 0,659 con relación positiva de variables, correlación moderada y signific. Bilat. $p=0.000<0.01$ (altamen. Signific.), se eliminó H_0 y se aprobó HE_2 ; concluye que hay evidencia de relación entre el CO y la interacción en una empresa pública de Ucayali; Implica que la interacción de los jefes nivel baja el 5% percibió CO no adecuado; Interacción de los jefes nivel media el 45% percibió CO regular. Interacción de los jefes nivel de alta el 26.7% percibió CO adecuado; lo que corroboró lo planteado por Saltos et al. (2020) el CO y la satisfacción laboral son conceptos que componen el campo de los recursos humanos y están íntimamente relacionados. El nivel de satisfacción laboral afecta el CO y este afecta la satisfacción laboral. Aunque interactúan, ambos son conceptos diferentes con características propias.

El compromiso organizacional incluye las actitudes de los empleados a través de las cuales demuestran orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para la organización ya que significa contar con personas leales que trabajan no solo para lograr metas personales sino también para el éxito de la organización en su conjunto; Canales (2021) el clima organizacional puede afectar el comportamiento de las personas que trabajan dentro de la empresa. Por supuesto, una organización que sabe que los colaboradores son el centro y sostenibilidad de la entidad, inspirará un adecuado desempeño en el trabajo , también genera satisfacción y lealtad hacia los demás a partir de estímulos tangibles o intangibles, estos estímulos pueden ser una situación o conexión entre un colaborador y una organización o equipo de trabajo , siendo que la variable clima organización efectivamente presentó correlaciones moderadas con la propia interacción con la empresa.

Respecto al objetivo específico 3, el Rho de Spearman de 0,744 con relación positiva de variables, correlación alta y signific. Bilat. $p=0.000<0.01$ (altamen. Signific.), se eliminó H_0 y se aprobó HE_3 ; conduciendo evidencia de relación entre el CO y el bienestar en una empresa pública de Ucayali; Implicando que el bienestar en el trabajo nivel de baja el 5% percibió clima organizacional no adecuado; Bienestar en

el trabajo nivel de media el 50% percibió clima organizacional regular. Bienestar en el trabajo nivel de alta el 21.7% percibió clima organizacional adecuado; lo que corroboró lo planteado por Araya (2019) el concepto de clima organizacional, también conocido como (clima laboral), se refiere a factores ambientales percibidos conscientemente por las personas que trabajan en una organización, los cuales son controlados por la organización y transformados en reglas y patrones de comportamiento. Se define como una descripción individual que integra el marco social de un individuo.

Considerar el clima como una percepción general de una situación tiene la ventaja de permitir evaluaciones sumativas del contexto en encuestas que de otro modo, se centrarían en gran medida en el nivel individual.

Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus diversas conceptualizaciones: es perceptible y es descriptivo, el alcance de este concepto incluye las características de las organizaciones identificadas como percepciones, esquemas cognitivos y percepciones de las interacciones persona- situación; Chiang (2021) entre las diferentes aproximaciones a este concepto, se encuentran que el mayor beneficio es que cuando se percibe que los trabajadores son dueños de las estructuras y procesos que tienen lugar en el ambiente de trabajo en el cual los elementos y estructuras de la organización dan paso a una atmósfera específica, donde se aprecian las características de los miembros, este clima resultante, alienta ciertos comportamientos de las personas que afectan a la organización y tiempo, completando así el circuito.

Las propiedades del clima organizacional que tienen injerencia en trabajadores satisfechos están ligados a cuando el trabajador se realiza individualmente para ello la entidad debe proporcionar todas las condiciones para que ello ocurra oportunamente, la visión del trabajador respecto a su situación es vista a futuro por lo que se va involucrando secuencialmente a sus percepciones; Igualmente, la supervisión que es parte de las funciones de la dirección y que consiste en controlar la marcha de la entidad en sus diferentes áreas ello implica

orientar, capacitar y acompañar al trabajador en su labor, liderar es una excelente ayuda para mejorar los trabajos , incorporando al trabajador en el compromiso organizacional puede apoyarse en la retroalimentación para la corrección de fallas y proponer nuevas alternativas de solución. Govea (2020) las organizaciones están compuestas por diferentes personas, lo que conduce a diferentes comportamientos en el sistema.

Por lo tanto, para alcanzar las metas, las personas deben interactuar con la organización, creando un contrato psicológico entre las partes tan fuerte que permita a la organización evolucionar de acuerdo con todas las normas y valores. La falta de familiaridad con los compañeros se refleja en actividades diarias como solicitar documentos o proporcionar información, si no existe una conexión cordial y amistosa entre todos los empleados de la empresa. Es muy importante para una organización mantener la satisfacción laboral en varios niveles, como su impacto en la productividad, la satisfacción de los clientes externos e internos, el impacto en el comportamiento, el compromiso de los empleados, el compromiso y el compromiso de adopción dentro de la organización.

Si bien la empresa se enfoca en mantener un clima organizacional agradable para todos los empleados, mucho depende de cómo se sienta cada individuo, en las organizaciones, se debe estudiar específicamente un enfoque social de las personas, las estructuras y los objetivos, puesto que efectivamente la variable clima organizacional es una variable que se ve relacionada o asociada a una serie de variables administrativas, siendo una de ellas la satisfacción laboral en su aspecto de bienestar propio de la empresa, habiéndose encontrado correlaciones alta, lo que implica que la condición propia de la institución u organización juega un papel trascendental, valorando el involucramiento del personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, evidenció relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali; Rho de Spearman señaló alta asociación de variables y correlación positiva.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, evidenció relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali; Rho de Spearman señaló alta asociación de variables y correlación positiva.

Tercera: Respecto al objetivo específico 2, evidenció relación entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali; Rho de Spearman señaló moderada asociación de variables y correlación positiva.

Cuarta: Respecto al objetivo específico 3, evidenció relación entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali; Rho de Spearman señaló alta asociación de variables y correlación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Sr. Gerente de la empresa pública de Ucayali, implementar talleres que involucren el liderazgo y motivación de los empleados para garantizar un buen clima organizacional donde la satisfacción de los empleados con el trabajo que realizan sea positiva y fortalecer el clima organizacional para que se puedan tomar medidas según se requieran capacitaciones y/o conversaciones. Los empleados entienden este valioso factor, fomentando la comunicación confiada y la integración entre ellos, lo que contribuirá al óptimo desempeño de los colaboradores institucionales.
- Segunda:** Al Sr. Gerente de la empresa pública de Ucayali, Interponer sus buenos oficios para lograr un nivel aceptable de difusión de los objetivos estratégicos relacionados con higiene y seguridad en el trabajo, bienestar de los trabajadores, calidad ambiental, infraestructura y ambiente en que se desarrollan las actividades laborales, ergonomía, jornada laboral , así como el respeto de sus derechos con respecto a salarios y beneficios, horas de trabajo, acuerdos e indemnizaciones por horas extraordinarias y licencia por enfermedad, licencia por maternidad, vacaciones o feriados, cumpliendo así con la legislación nacional, incluido el respeto de los convenios colectivos con las organizaciones de trabajadores.
- Tercera:** Al Sr. Gerente de la empresa pública de Ucayali, Intermediar para generar cambios en la organización, mejorando así las relaciones internas, la comunicación entre los diferentes miembros de la empresa, ya que esto repercute positiva o negativamente en el desempeño de sus funciones para el logro de las metas. Capacitar a los líderes de área para mostrarles las diferentes formas de guiar a sus equipos para lograr sus objetivos, realizar actividades que les permitan comprender cómo se sienten los empleados frente a los líderes de la entidad y sugerir

soluciones alternativas de la misma manera, para que los líderes de la entidad entiendan la importancia de liderazgo, inteligencia emocional y comunicarse con confianza.

Cuarta: Al Sr. Gerente de la empresa pública de Ucayali, Implementar un plan o esquema para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, incluyendo el desarrollo profesional, personal y familiar, a través de mayores incentivos, ya que esto es fundamental para que la entidad se encuentre en las mejores condiciones posibles y que gocen de salud física, mental y emocional permitiéndoles realizar sus actividades sin ningún inconveniente.

Quinta: A la comunidad científica continuar investigando sobre estas variables ya que esta nos va a permitir mejorar de la gestión pública y de esa manera poder satisfacer las necesidades de la población de manera eficiente.

REFERENCIAS

- Arraya, S. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. *Revista médica Risaralda* 25(2) 22.
http://webcache.googleusercontent.com/search/scielo.org/co/scielo.php?script%3Dsci_arttext%26pid%3DS0122.
- Allen, M. (2018). *The sage encyclopedia of communication research methods* Thousand Oaks 1(4) 26. doi: 10.4135/9781483381411
- Ángel, S. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Bocanegra, Y. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37605/bocanegra_mo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>
- Bernal, I., & Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Bravo, F. et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*. 21(3): 369-74.
<http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>

- Bazalar, P. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research*. 18:399. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29859066>
- Bendezu, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Perú. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.39>
- Cunín, Ch. (2021). Modelo para Evaluar los Factores que Inciden en el Clima Laboral del GAD Provincial de Chimborazo. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 21(29). <https://doi.org/10.47189/rcct.v21i29.417>
- Canales, F. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria koinonia VI*. (1). Edición Especial: Administración. 2021 Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Año VI. Vol VI. N°1. Edición Especial: Administración. ISSN: 2542-308. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>hacer la cita
- [Dialnet-ClimaOrganizacionalYEIDesempenoLaboralDuranteEICov-7941178\(2\).pdf](#)
- Costa, A. (2019). ¿Políticas e práticas de gestão de pessoas produzem servidores públicos resilientes? Evidencia de validação de um modelo estrutural e de

- modelos de mensuração. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(1), 70-85. DOI: 10.7819/rebgn.v.
- Cardoza, S. et al. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1),75-84.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Córdova, J. y Arévalo, L. (2018). *Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*. [Tesis de posgrado. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto- Perú]
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20->
- Cuesta. S. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*.
<https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Chiang, V. et al. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Rev. Retos*. 11 (22) DOI
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Charry, Co. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Del Ángel, S. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de lasalud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

- De Aguiar, A. (2018). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*.
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Dávila, M, et al. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>.
- Durán, S. et al. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Fajardo, A. et al. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Govea, A. et al. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
- Goes, J. (2016). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. Recovered from:
<http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>
- Hernández, et al. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. 6ta. Edición. Mc Gill.
- Hualcas, A. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Unitru*. 17(4):
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Iglesias, A. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4):562-569.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?idarticulo=92795>

- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. Recovered from: https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Loza, A. et al. (2021). La vinculación con la colectividad bajo la perspectiva académica , *Revista Científica Uisrael*: 8(1). <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/287>
- Manosalvas C. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*. 2018; 1(26): 5-15. www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf .
- Montes, O, & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. República Dominicana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1). Pag. 68.
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Moreno, A. et al. (2018). Satisfacción laboral en las Pyme colombianas del sector textil- confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 392-406. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v23i82.23755>
- Moreno (2018), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?* Recoverd from: <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*.
Recoveredfrom:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>

- Omar, A., (2018). Impact of management practices on job satisfaction. (Artículo científico). Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 18 (5): 92-115. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195453538005>
- Oblitas, G. (2020). Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1). <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htmPalma, S.
- Pedraza, M. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>Peiró
- Pujol, C. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Perez, A. (2021). *Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ferretera Bustamante S.A.C. – Cajamarca 2019*. (Tesis). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1655/TESIS%202021%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pizarro, J. et al. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Pedraza, N. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pereira, S. et al. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones

educacionales de San Carlos). *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95–115.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>

Ramírez. A. et al. (2021). Organizational climate and factors associated with the job dissatisfaction of nursing staff. *Revista Mexicana De Enfermería Cardiológica*, 28(2), 52-58.
<http://ciberindex.com/c/rmec/e28203>

Porras C. et al. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

Romero, V. (2018). Procedimientos aplicados para el análisis del clima organizacional en el servicio público. Caso Ecuador. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 1–20.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/analisis-clima-organizacional.html>

Rímac, C. (2021). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma*. (Tesis Post Grado). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8800/4/IV_FCE_30_9_TE_Rimac_Calixto_2021.pdf

Saavedra, M, & Delgado, B. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explore_and_Explained

Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

- Saltos, S. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *Igobernanza*, 3(12), 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sánchez, S. et al. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, (219):60-61. Universidad de Córdoba. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_R_ankings%20internacionales_219_2.pdf
- Sánchez, C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Revista Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5LzrZDH/>
- Sánchez, J. G., & Núñez, L. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*. Recovered from: <https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from: [Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research \(archives-ouvertes.fr\)](https://archives-ouvertes.fr/Validity_and_Reliability_of_the_Research_Instrument;_How_to_Test_the_Validation_of_a_Questionnaire/Survey_in_a_Research)
- Vermeir, P. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive & Critical Care Nursing*, (48), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.07.001>
- Yip, C. (2016). *Legal and ethical issues in research*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037952/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LA REGION UCAYALI, 2022. AUTORA: ING. NIETO SANTA CRUZ, GINA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pública de Ucayali</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Estudiar qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali</p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali</p> <p>Analizar qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en una empresa pública de Ucayali</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la interacción en una empresa pública de Ucayali</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el bienestar en una empresa pública de Ucayali.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Relaciones</p>	<p>Indicadores</p> <p>Autoestima Cooperación Respeto</p>	<p>Ítems</p> <p>1-10</p>	<p>Escalas</p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Adecuado 93-125 Regular 59-92 No adecuado 25-58</p>	
			<p>Pertenencia</p>	<p>Identificación Necesidades Expectativas</p>	<p>11-18</p>	<p>Recursos</p>	<p>Ubicación Equipamiento Insumos</p>	<p>19-25</p>
			Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL.					
			<p>Dimensiones</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Indicadores</p> <p>Entorno Seguridad Garantía</p>	<p>Ítems</p> <p>1-11</p>	<p>Escalas</p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Alta 93-25 Media 59-2 Baja 25-58</p>	
	<p>Interacción de los jefes</p>	<p>Empatía Confianza Respeto</p>	<p>12-17</p>	<p>Bienestar en el trabajo</p>	<p>Motivación Reconocimiento Logros</p>	<p>18-25</p>		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p>	<p>POBLACIÓN: Constituida por 60 trabajadores de una entidad pública de Ucayali.</p> <p>MUESTRA 60 trabajadores de una entidad pública de Ucayali.</p> <p>Tipo de muestreo: Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p>Tamaño de muestra: Censal</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional.</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de Satisfacción laboral.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>

Encuesta de Clima organizacional.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta el Clima organizacional en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Siempre	4
Casi siempre	5

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	Dimensión: Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?					
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?					
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?					
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?					
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?					
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?.					
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.					
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?					
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?.					
	Dimensión Pertenencia.					
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?					
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?.					
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?					
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?					
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?					
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?.					
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?					
	Dimensión Recursos	1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?.					
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?					

21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					
22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?.					
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?.					
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?					
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?					

Encuesta de Satisfacción Laboral.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta la satisfacción laboral en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Siempre	4
Casi siempre	5

Dimensiones					
Dimensión: Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera Ud, que los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?.					
2.- ¿Considera Ud, que el trabajo en mi servicio está bien organizado?.					
3.- ¿Considera Ud, que en mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?.					
4.- ¿Considera Ud, que se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?.					
5.- ¿Considera Ud, que siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?					
6.- ¿Considera Ud, que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?.					
7.- ¿Considera Ud, que en términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral?.					
8.- ¿Considera Ud, que tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?.					
9.- ¿Considera Ud, que creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?					
10.- ¿Considera Ud, que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?.					

11.- ¿Considera Ud, que el nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					
Dimensión: Interacción de los jefes	1	2	3	4	5
12.-¿Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?.					
13.-¿ Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?.					
14.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?.					
15.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento?.					
16.- ¿Considera Ud, que los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?.					
17.- ¿Considera Ud, que tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?.					
Dimensión: Bienestar en el trabajo	1	2	3	4	5
18.- ¿Considera Ud, que mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?.					
19.- ¿Considera Ud, que la institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?					
20.-¿Considera Ud, que los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?.					
21.- ¿Considera Ud que estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?					
22.- ¿Considera Ud, que la capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?.					
23.- ¿Considera Ud, que mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?.					
24.- ¿Considera Ud, que se cuenta con un centro de esparcimiento adecuado?.					
25.- ¿Considera Ud, que la institución cuenta con premios o estímulos para en personal?.					

Validación de la encuesta de Clima organizacional.

	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Relaciones Interpersonales							
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	X		X		X		
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?	X		X		X		
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?	X		X		X		
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?.	X		X		X		
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.	X		X		X		
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?	X		X		X		
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?.	X		X		X		
	Dimensión Pertenencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?	X		X		X		
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?.	X		X		X		
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	X		X		X		
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?	X		X		X		
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?	X		X		X		
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?	X		X		X		
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?.	X		X		X		
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?	X		X		X		
	Dimensión Recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?	X		X		X		
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?	X		X		X		

21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?	X		X		X	
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?	X		X		X	
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?	X		X		X	

Validación del instrumento de Satisfacción Laboral.

Dimensiones							
Dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1.-¿Considera Ud, que los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
2.- ¿Considera Ud, que el trabajo en mi servicio está bien organizado?	X		X		X		
3.- ¿Considera Ud, que en mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
4.-¿Considera Ud, que se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	X		X		X		
5.- ¿Considera Ud, que siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	X		X		X		
6.- ¿Considera Ud, que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?	X		X		X		
7.- ¿Considera Ud, que en términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	X		X		X		
8.- ¿Considera Ud, que tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?	X		X		X		
9.- ¿Considera Ud, que creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?	X		X		X		
10.- ¿Considera Ud, que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?	X		X		X		
11.- ¿Considera Ud, que el nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.							
Dimensión: Interacción de los jefes	Si	No	Si	No	Si	No	
12.-¿Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
13.-¿ Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		

14.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		
15.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento?	X		X		X		
16.- ¿Considera Ud, que los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	X		X		X		
17.- ¿Considera Ud, que tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?	X		X		X		
Dimensión: Bienestar en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18.- ¿Considera Ud, que mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	X		X		X		
19.- ¿Considera Ud, que la institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		
20.-¿Considera Ud, que los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?	X		X		X		
21.- ¿Considera Ud que estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?	X		X		X		
22.- ¿Considera Ud, que la capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?	X		X		X		
23.- ¿Considera Ud, que mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?	X		X		X		
24.- ¿Considera Ud, que se cuenta con un centro de esparcimiento adecuado?	X		X		X		
25.- ¿Considera Ud, que la institución cuenta con premios o estímulos para en personal?	X		X		X		

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

18 de abril del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osorio Joaquín.

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO

Dr. Joaquín Vertiz Osorio



Validación de la encuesta de Clima organizacional.

	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Relaciones Interpersonales							
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	X		X		X		
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?	X		X		X		
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?	X		X		X		
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?	X		X		X		
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?	X		X		X		
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?	X		X		X		
	Dimensión Pertenencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?	X		X		X		
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?	X		X		X		
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	X		X		X		
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?	X		X		X		
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?	X		X		X		
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?	X		X		X		
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?	X		X		X		
	Dimensión Recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?	X		X		X		
20	¿Considera Ud, que seria más feliz en otra Institución?	X		X		X		
21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		

22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?	X		X		X	
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?	X		X		X	
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?	X		X		X	

Validación del instrumento de Satisfacción Laboral.

Dimensiones							
Dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1.-¿Considera Ud, que los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	X		X		X		
2.- ¿Considera Ud, que el trabajo en mi servicio está bien organizado?	X		X		X		
3.- ¿Considera Ud, que en mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
4.-¿Considera Ud, que se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	X		X		X		
5.- ¿Considera Ud, que siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	X		X		X		
6.- ¿Considera Ud, que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?	X		X		X		
7.- ¿Considera Ud, que en términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral?	X		X		X		
8.- ¿Considera Ud, que tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?	X		X		X		
9.- ¿Considera Ud, que creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?	X		X		X		
10.- ¿Considera Ud, que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?	X		X		X		
11.- ¿Considera Ud, que el nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.							
Dimensión: Interacción de los jefes	Si	No	Si	No	Si	No	
12.-¿Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
13.-¿ Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		
14.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		

15.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento?	X		X		X		
16.- ¿Considera Ud, que los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	X		X		X		
17.- ¿Considera Ud, que tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?	X		X		X		
Dimensión: Bienestar en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18.- ¿Considera Ud, que mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	X		X		X		
19.- ¿Considera Ud, que la institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		
20.-¿Considera Ud, que los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?	X		X		X		
21.- ¿Considera Ud que estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?	X		X		X		
22.- ¿Considera Ud, que la capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?	X		X		X		
23.- ¿Considera Ud, que mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?	X		X		X		
24.- ¿Considera Ud, que se cuenta con un centro de esparcimiento adecuado?	X		X		X		
25.- ¿Considera Ud, que la institución cuenta con premios o estímulos para en personal?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

18 de abril del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ruiz Ortegosa Carlos.

DNI: 02808431



Especialidad del evaluador: TEMATICO

Dr. Carlos Ruiz Ortegosa

	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Relaciones Interpersonales							
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	X		X		X		
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?	X		X		X		
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?	X		X		X		
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?	X		X		X		
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?	X		X		X		
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?	X		X		X		
	Dimensión Pertenencia,	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?	X		X		X		
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?	X		X		X		
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	X		X		X		
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?	X		X		X		
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?	X		X		X		
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?	X		X		X		
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?	X		X		X		
	Dimensión Recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?	X		X		X		
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?	X		X		X		

21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?	X		X		X	
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?	X		X		X	
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera Ud, que la Iluminación del Área de trabajo es deficiente?	X		X		X	

Validación del instrumento de Satisfacción Laboral.

Dimensiones							
Dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1.-¿Considera Ud, que los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	X		X		X		
2.- ¿Considera Ud, que el trabajo en mi servicio está bien organizado?	X		X		X		
3.- ¿Considera Ud, que en mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
4.-¿Considera Ud, que se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	X		X		X		
5.- ¿Considera Ud, que siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	X		X		X		
6.- ¿Considera Ud, que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?	X		X		X		
7.- ¿Considera Ud, que en términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral?	X		X		X		
8.- ¿Considera Ud, que tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución?	X		X		X		
9.- ¿Considera Ud, que creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan?	X		X		X		
10.- ¿Considera Ud, que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias?	X		X		X		
11.- ¿Considera Ud, que el nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.							
Dimensión: Interacción de los jefes	Si	No	Si	No	Si	No	
12.-¿Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
13.-¿ Considera Ud, que los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		

14.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		
15.- ¿Considera Ud, que los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento?	X		X		X		
16.- ¿Considera Ud, que los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	X		X		X		
17.- ¿Considera Ud, que tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?	X		X		X		
Dimensión: Bienestar en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18.- ¿Considera Ud, que mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	X		X		X		
19.- ¿Considera Ud, que la institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		
20.-¿Considera Ud, que los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?	X		X		X		
21.- ¿Considera Ud que estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?	X		X		X		
22.- ¿Considera Ud, que la capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?	X		X		X		
23.- ¿Considera Ud, que mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?	X		X		X		
24.- ¿Considera Ud, que se cuenta con un centro de esparcimiento adecuado?	X		X		X		
25.- ¿Considera Ud, que la institución cuenta con premios o estímulos para en personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

18 de abril del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: METODOLOGO



 Dr. Jorge Díaz Dumont
 INEL, INICIO FIRMAS - C/P. 42282
 CARRETERA DEL J. A. GARCÍA DE PRADO 1000
 DNI: 06698815

Ficha Técnica del instrumento de Clima Organizacional.

Instrumento: EDCO.

Autor: Acero Yussef, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. Santa Fe. Colombia.

Año: 2008.

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 15/05/2022

Objetivo: Evaluar la percepción del clima organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Ucayali

Administrado a: Trabajadores de una entidad pública de Ucayali

Margen de error: 0.05 %

Observaciones: S/O

Ficha Técnica del instrumento de Satisfacción Laboral.

Nombre del Instrumento: Encuesta de Satisfacción Laboral.

Autores: Minsa.

Año: 2011

Lugar: Lima.

Fecha de Aplicación: 15/05/2022

Objetivo: Evaluar la percepción de la satisfacción laboral bioseguridad en los trabajadores de una entidad pública de Ucayali

Administrado a: Trabajadores de una entidad pública de Ucayali

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 60'

Margen de error: 0.05 %

Observaciones: S/O.

Operacionalización de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Variables	Definición			Escala de	
	Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Clima Organizacional	Se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización (Chiang, 2021)	El instrumento consta de 25 ítems, con las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y disponibilidad de recursos.	Relaciones interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre
			Sentido de pertenencia	Identificación Necesidades Expectativas	
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral en el área del trabajo Es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente (Bravo, 2018).	El instrumento consta de 25 ítems, con las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo, Interacción de los jefes y bienestar.	Disponibilidad de recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre
			Condiciones de Trabajo	Entorno Seguridad Garantía	
			Interacción de los jefes	Empatía Confianza Respeto	
			Bienestar de los trabajadores	Motivación Reconocimiento Logros	

Expertos que validaron los cuestionarios de clima Organizacional y Satisfacción laboral.

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Jorge Diaz Dumont	Doctor	Sí	Es aplicable
Joaquín Vertiz Osos	Doctor	Sí	Es aplicable
Carlos Ruiz Orbegoso	Magister	Sí	Es aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores de una entidad pública de la Región Ucayali, 2022.", cuyo autor es NIETO SANTA CRUZ GINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

LIMA, 24 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID 0000000206848542	Firmado digitalmente por: JPAPANICOLAU el 07-08-2022 07:33:39

Código documento Trilce: TRI - 0365907