



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y la satisfacción laboral de los
colaboradores administrativos de la universidad Nacional Toribio
Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Cabrera Quiroz, Cynthia Nicolý (orcid.org/ 0000-0001-7946-9079)

Cordova Roman, Dalila (orcid.org/ 0000-0002-2877-3297)

ASESOR:

Mtro. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Se la dedico a mi madre, hermanos, esposo e hijo. que son el motor de mi día a día para no vencerme ante las adversidades de la vida. Gracias a estas personas por su apoyo incondicional.

Se la dedico a la forjadora de mi camino: mi madre, ya que, sin ella no hubiese logrado concluir con éxito, asimismo dedico este trabajo a mi hermana quien a sido un ejemplo, motivo y sostén para seguir con mi objetivo y no rendirme.

Agradecimiento

Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable junto con mi padre que en vida fue, me has educado; tus enseñanzas las aplico cada día. De verdad que tengo mucho por agradecerte.

Tus ayudas fueron vitales para la culminación de mi tesis.

Te doy las gracias, madre mía.

A Dios y a mi familia maravillosa, quien siempre ha creído en mí, enseñándome a valorar todo, dándome ejemplos de superación humildad y sacrificio.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1 Clima Organizacional.....	18
Tabla 2 Dimensiones de clima organizacional.....	19
Tabla 3 Satisfacción laboral	22
Tabla 4 Dimensiones de la satisfacción laboral	23
Tabla 5 Pruebas de normalidad.....	25
Tabla 6 Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	26
Tabla 7 Correlación del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral	27

Índice de Figuras

Figura 1 Clima Organizacional	18
Figura 2 Dimensiones de clima organizacional	20
Figura 3 Satisfacción laboral	22
Figura 4 Dimensiones de la satisfacción laboral.....	24

Resumen

La investigación presentó como objetivo determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022, para lo cual se empleó la investigación aplicada, asimismo se usó como diseño el no experimental, siendo el tipo de diseño usado el transaccional, la población y la muestra se formó por la totalidad de los trabajadores del área administrativa que son un número de 23, se utilizó la encuesta personal como técnica de investigación, se halló que las variables analizadas presentan un índice de relación de 0.911 siendo está muy alta, por otro lado, se observó también que la significancia es 0.00; en tal sentido se acepta la hipótesis denominada: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; la investigación concluye que las variables mencionadas se encuentran relacionadas en tal sentido el crecimiento de una repercute directamente en la otra.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and the job satisfaction of the administrative collaborators of the UNTRM-Filial Bagua, 2022, for which applied research was used, the non-experimental design was also used, being the type of design used the transactional, the population and the sample was formed by all the workers in the administrative area that are a number of 23, the personal survey was used as a research technique, it was found that the variables analyzed have a relationship index of 0.911 being very high, on the other hand, it was also observed that the significance is 0.00; In this sense, the hypothesis called: The organizational climate is related to the job satisfaction of the administrative collaborators of the UNTRM-Filial Bagua, 2022; The investigation concludes that the mentioned variables are related in such a way that the growth of one directly affects the other.

Keywords: organizational climate, job satisfaction and organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

Saber el estado en el cual se encuentra el clima organizacional es conveniente para todo tipo de organizaciones sean públicas o privadas ya que permite detectar la retroalimentación necesaria en cada uno de los procesos realizados y con ello promover las innovaciones necesarias para mejorar la calidad en forma general en la institución; es importante conocer que el clima presente en una organización es consecuencia de la cultura organizacional que existe en ella, en tal sentido para que una organización camine adecuadamente ofreciendo servicios de calidad es necesario mantener una cultura fuerte que influye en un clima organizacional idóneo y que este a su vez fomente en los trabajadores satisfacción laboral. (Chirinos et al, 2018)

Las organizaciones actualmente se preocupan por mantener un clima organizacional agradable ya que este fomenta satisfacción en el recurso humano, un personal con aceptable nivel de satisfacción laboral es innovador, productivo, eficiente y leal, lo mencionado conlleva a que las organizaciones incrementen la productividad, la rentabilidad y mejoren la reputación en el sector. (Panchi, 2017)

En México está Zepeda et al. (2018) los objetivos de las instituciones de educativas de los distintos niveles ya seas básica, técnica o superior es ofrecer un servicio de educación de calidad para ello es primordial mantener un clima organizacional armónico que genere en el personal complacencia en el desarrollo de su labor; toda vez que un personal satisfecho será capaz de ofrecer un servicio de calidad, sin embargo la investigación realizada arrojó que un 53% de los trabajadores investigados percibe que el clima organizacional es regular ya que según la información la mayoría de los trabajadores se ubican en los niveles neutrales o en desacuerdo; por otro lado se preguntó también a alumnos sobre la satisfacción que tienen con el servicio del área administrativa a lo que un 48% indicó estar regularmente satisfecho.

En Perú, Según Arbulú (2021) las organizaciones deben comprender que cada trabajador tiene su propio pensamiento crítico por lo tanto son capaces de asumir responsabilidades en cualquier toma de decisiones que realicen, siendo este el factor que usa para percibir el clima organizacional; un ambiente de trabajo psicológicamente adecuado hace sentir al trabajador en familia y respaldado por

sus compañeros de trabajo y jefes, sin embargo en la investigación realizada se halló que solo el 31% confía en su lugar de trabajo, un 55% tiene temor de cometer errores y además el 6% dice tener miedo a realizar cualquier consulta, lo que conlleva a tener un clima organizacional disconforme; se identificó también que el 87% de los directivos se considera productivo sin embargo este mismo porcentaje dice encontrarse estresado; ante ello el autor dice que una organización alcanzará el éxito cuando logre mantener un personal satisfecho.

La universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Filial Bagua se encuentra funcionando hace ya 13 años brindando la carrera de ingeniería de sistemas y mecánica eléctrica; en la institución laboran un total de 55 personas: 23 en el área administrativa y 32 en el área académica; se ha podido observar que el personal analizado no tiene clara sus funciones y responsabilidades que deben ejecutar, puesto que no están implementados los documentos de gestión como el MOF, ROF, RIT entre otros, es así que en algunas oportunidades el trabajo asignado a los colaboradores no es reconocido como parte de sus funciones aduciendo que eso no le corresponde y por lo tanto esas actividades queda sin ejecutarse; también se ha podido visualizar que el trabajo que realizan algunos colaboradores no es recompensado a pesar que laboran más horas de las señaladas en el trabajo cumpliendo las labores asignado por los jefes, esto debido a que este grupo de trabajadores se encuentran bajo el Decreto Legislativo 1057 CAS y Régimen Laboral de Locación de Servicios, asimismo existe un grupo de trabajadores a quienes si se les reconocen las horas extras laboradas debido a que estos se encuentra bajo el Decreto Legislativo 276, cabe mencionar que ambos grupos de trabajadores tienen la misma cantidad de años laborando en la institución que es un aproximado de 8 años de servicio; también se ha observado que las relaciones interpersonales en algunas ocasiones son tensas debido al poco: compañerismo, solidaridad y disposición para trabajar en equipo es importante señalar que cuando algunos colaboradores han solicitado apoyo a otros compañeros de trabajo o a sus jefe estos muchas veces se han negado diciendo que desconocen el tema o que simplemente no tiene tiempo para solucionar la duda o que en otro momento los ayudan; por otro lado se ha visto que la infraestructura de la Institución se encuentra un poco deteriorado en las oficinas de Dirección y Administración las mismas que se encuentra inhabilitadas

a consecuencia del último sismo que hubo en la ciudad y hasta la fecha no se ha arreglado, finalmente se observado en lo que respecta a la toma de decisiones esta es llevada solamente por la sede principal, en la filial se acata lo que la sede decide; por lo mencionado se formula como problema general ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM- Filial Bagua, 2022?; asimismo los problemas específicos son: ¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción de la relación con sus superiores de los colaboradores administrativos de la UNTRM -Filial Bagua, 2022?; ¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022?; ¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM Filial Bagua, 2022?; ¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con su trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022? y ¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022?

La investigación se justifica teniendo en cuenta La teórica, debido a que se ampliará los conocimientos en relación a las variables clima organizacional y satisfacción laboral; otra de las razones es la metodológica ya que esta tesis servirá como base para el desarrollo de investigaciones futuras en la universidad, esto debido a que a la fecha es la primera de este tipo en desarrollarse; también está la razón práctica debido a que se le informará a los jefes acerca de los hallazgos en relación a las variables analizadas a fin de que ello tomen el interés necesario en los temas investigados; finalmente la investigación tiene también una razón social porque el estudio beneficiará a los trabajadores y estudiantes de la institución debido a que se podrán mejorar las deficiencias encontradas.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y como objetivos específicos tenemos: 1.-identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción de la relación con sus superiores de los colaboradores administrativos de UNTRM-Filial Bagua, 2022; 2.-

analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; 3.-señalar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM Filial Bagua, 2022; 4.-identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con su trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y 5.-analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.

La hipótesis general fue: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y las hipótesis específicas son: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción de la relación con los superiores de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en la participación de las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

En Malasia se encuentra a Bin et al. (2018) en el artículo "Organizational Climate and Job Satisfaction: Does Employee Personality Matter?", siendo propósito de esta determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se usó el tipo aplicada, asimismo en el desarrollo del diseño se utilizó el no experimental; la población se formó por 452 trabajadores y la muestra por 123 de estos; para obtener los datos de la muestra seleccionada los investigadores tuvieron a bien usar la encuesta, se obtuvo como resultado que la variable independiente se percibe por los trabajadores como regular, asimismo al analizar la satisfacción laboral se halló también que esta es percibida como regular; finalmente se logró identificar que entre las variables coexiste un indicador de relación de 0.963 y una significancia de 0.00; finalmente se concluye que las variables se relacionan y que las estrategias en relación a la identidad, colaboración y responsabilidad ayudaran a mejorar de forma amplia la satisfacción experimentada por los trabajadores.

En Colombia está Gaviria & López (2019) en el artículo Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams; el propósito fue identificar la relación entre el liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral; se trabajó con el enfoque cuantitativo, no hubo la necesidad de manipular las variables, asimismo la muestra se formó por 185 colaboradores de las distintas instituciones educativas de nivel superior; por otro lado para tomar los datos de la muestra se usó el cuestionario conteniendo este preguntas cerradas; se encontró que las variables con percibidas por los trabajadores moderadas en un 52%, 58% y 61%, asimismo se identificó que entre las variables liderazgo y satisfacción laboral el índice de relación es 0.711 y entre el clima organizacional y la SL el índice es de 0.889, para ambos casos la significancia es 0.00; se concluye que las instituciones podrían mejorar su satisfacción laboral si mejoran el liderazgo y el clima organizacional.

En Nigeria, se encontró a Okoli (2018) en el artículo Organizational Climate and Job Satisfacción Among Academic Staff, el objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los colaboradores administrativos; el investigador se orientó por el enfoque matemático y estadístico es decir el cuantitativo, no se ejecutó maniobra alguna en las variables; asimismo

la muestra se formó por 182 trabajadores, quienes fueron analizados usando una encuesta; se halló que las variables según los encuestados tiene un desempeño regular, también se pudo identificar que entre estas coexiste un índice de relación de 0.784 y una significancia que llega a 0.00; se concluye que las variables analizadas están relacionadas y que el apoyo que se brinde al colaborador para mejorar el clima organizacional repercutirá de forma positiva en la satisfacción de corte laboral de los trabajadores.

Afirma Pedraza (2018) en el estudio *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction*; siendo el objetivo señalar la existencia de la relación entre las variables declaradas, se llevó a cabo un estudio basado en la metodología matemática y la estadística, no se realizó maniobra de las variables para estudiarlas, se accedió a una población y muestra de 133 participantes analizados mediante una encuesta, se pudo identificar que entre las variables se encuentra una correlación de 0.690 y una significancia de 0.00; también se halló que las variable independiente se relaciona con las dimensiones de la variable dependiente; se concluye que el capital humano necesita ser gestionado mediante un clima organizacional adecuado que genere ventajas competitivas y por ende satisfacción laboral.

Se citó la investigación de Simbron y Sanabria (2020) en el artículo denominado *liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral en la universidad de ciencias y humanidades*; el objetivo fue establecer la relación entre las variables indicadas, siendo para ello necesario el uso de la investigación aplicada, a fin de que con la teoría analizada se pueda dar solución a la problemática encontrada; es importante mencionar que en el desarrollo de este estudio no se efectuó manipulación alguna; la muestra quedo formada por 35 colaboradores de la casa de estudios, quienes fueron analizados usando encuestas personales, se encontró que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral el índice de relación fue de 0.834 y entre el liderazgo y clima organizacional el índice fue de 0.832; se concluye que son los gerente quienes deben aplicar liderazgos apropiados, mejores procesos de comunicación para que con ellos se pueda percibir de mejor manera el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Afirma Bazalar y Choquehuanca (2020) en el estudio “clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la universidad Nacional” del Callao siendo el objetivo a lograr señalar la relación que se genera entre las variables analizadas, para ello se usó la investigación de tipo aplicada, a fin de que con ellos se use la teoría mencionada para resolver las deficiencias que se pudieran hallar; la muestra encuestada se conformó por 101 personas de quienes se obtuvo que ambas variables son divisadas en un nivel regular llegando a 53.5% y 43.7%, también se identificó que el coeficiente de correlación fue de 0.885, también se pudo identificar que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con las dimensiones de la variable satisfacción laboral (relación con los jefes, infraestructura, participación y trabajo); la investigación concluye que las variables mencionadas en el estudio presentan una relación positiva, alta y significativa situación que se aprovecharía por la directiva de la institución para mejorar la satisfacción laboral.

Para Vega (2021) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la UCV; siendo el propósito encontrar la relación entre las variables ya mencionadas, por lo cual se empleó como ruta la cuantitativa, enfocándose esta en la comprobación de la hipótesis mediante la estadística, la técnica para obtener los datos fue la encuestas, en la cual se usó una serie de preguntas de naturaleza cerrada; la muestra examinada se formó por 49 trabajadores de la institución que mostraron disponibilidad de participar activamente en el estudio; se identificó que el nivel de la Variable independiente es moderado según 46.9% y el nivel de la variable dependiente es moderado según un 40.8%; también se identificó que las variables presentan un índice de relación de 0.879; se concluye que se debe cumplir de forma fehaciente con las dimensiones del clima organizacional a fin de que con ellos las dimensiones de la satisfacción laboral mejoren su nivel.

Se encuentra la investigación de Serrato (2022) en la tesis clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital de Jaén el objetivo de la investigación fue identificar la existencia de relación entre las variables, para lo cual el estudio tuvo a bien usar una investigación de corte aplicado, sin maniobrar la información en las variables, asimismo se usó como población a 320

profesionales y como muestra a 174 de los mencionados; se identificó que estos fueron analizados con el uso de una encuesta, con la cual se pudo analizar que el nivel de la variable independiente es medio (60.92%) y el de la variable dependiente también es medio (52.87%), por otro lado se encontró que coeficiente de correlación fue de 0.755; por lo tanto, se concluye que entre las variable coexiste una relación positiva y de nivel alto; por lo que se afirma que al mejorar la variable independiente también se mejorará la dependiente.

Para Vega (2021) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la GSR, Jaén, cuyo objetivo fue diagnosticar la relación que coexiste entre las variables, para ello el investigador hizo uso de la metodología aplicada, bajo el diseño no experimental, trabajándose con una muestra de 49 trabajadores, quienes fueron investigados con el uso de una encuesta, bajo la cual se halló que el nivel de la variable independiente es regular según el 53.1% de los encuestados y que la variable dependiente también es regular según un 75.1%, asimismo se identificó un índice de 0.897; por lo que se determina que las variables de encuentran relacionadas de forma alta.

Afirman Constantino y Lozada (2018) en el estudio clima organizacional y satisfacción laboral en la CRAC Raíz; la razón de esta investigación fue determinar la existencia de la relación entre las variables citadas, por concerniente se usó el tipo aplicado de investigación y se guio ´por el sendero cuantitativo por lo que se llegó a probar la hipótesis con la estadística; asimismo la técnica de este tipo de enfoque es la encuesta formada por interrogantes de naturaleza cerrada; además la muestra examinada se conformó por 22 colaboradores, se pudo hallar que entre las variables el coeficiente de correlación fue de 0.825; también se identificó que los niveles de las variables son percibidas como regulares; se concluye que las variables se encuentran relacionadas de forma directa

Base teórica de la variable clima organizacional, Para Simbron y Sanabria (2020) manifiestan los autores que el clima organizacional es la representación de la personalidad que posee una organización, es entendida también como la percepción que los colaboradores tiene a cerca del ambiente donde trabajan y que este influye de forma directa en la satisfacción de los trabajadores, así como en el desempeño que estos puedan presentar.

También Simbron y Sanabria (2020) esta variable es entendida como la comprensión de factores internos que relacionado con las experiencias de cada trabajador determinan el actuar de estos, entonces los factores son: el espacio físico, el ruido, el calor, los equipos, la estructura organizacional, los estilos de liderazgo, las relaciones personales, la comunicación, las actitudes, la motivación entre otros; todos los factores citados son los que configuran el clima organizacional por medio de la percepción que los trabajadores tienen de estos.

Así mismo Litwin y Stringer (1978) afirma que el clima organizacional es la percepción que tiene el recurso humano del: trabajo que desarrolla, ambiente en el cual se desempeña, relaciones entre compañeros de labores, estructura organizacional y estilos de dirección.

Características del clima organizacional: afirma Bazalar y Choquehuanca (2020) es una referencia de la situación que está atravesando la organización, le ofrece a la organización estabilidad para poder enfrentar los cambios necesarios, impacta sobre la conducta laboral, afecta el nivel de compromiso del trabajador con el cumplimiento de los objetivos de la institución, es la consecución de: los estilos de dirección, las normas y políticas establecidas, formas de contratación y despido, un clima inadecuado ocasiona tasas elevadas de ausentismo y rotación de personal entre otros.

La investigación trabaja usando como dimensiones las de Litwin y Stringer (1978) que estas son en número de nueve: 1.- identidad, afirma Guerrero y Nieto (2018) En esta dimensión se concentra lo relacionado al sentimiento de formar parte de una organización, evaluando que tal comprometido se encuentran los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como también se mide el orgullo que siente cada trabajador de integrar esa organización. 2.- cooperación, asevera Guerrero y Nieto (2018) esta dimensión se guía principalmente por el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo a fin de construir un equipo altamente competitivo que logre los objetivos propuestos en la planeación. 3.-estructura, afirma Govea y Zuñiga (2020) se encuentra relacionada con las políticas, normas y procedimientos que regulan el actuar de los colaboradores de la organización 4.- desafío, menciona Chiang et al. (2021) esta dimensión se relaciona con la producción bienes y la prestación de servicios

y de los riesgos que se tiene que tomar para lograr los objetivos propuestos; 5.- responsabilidad, afirma Burgos et al. (2018) se enfoca en otorgar el poder a los colaboradores para que ellos de forma independiente puedan ejecutar sus labores sin la necesidad de una supervisión constante, es así que cada trabajador actuara como su propio jefe creándose el mismo sus propias exigencias. 6.-relaciones, dice Fernández et al. (2019) se encuentra enfocada al trato amable entre compañeros de trabajo con el fin de generar un ambiente laboral grato. 7.- estándares, según Jara y Haro (2018) Son los parámetros establecidos por las organizaciones en relación a los niveles deseados de producción, siendo estos razonables a fin de que el trabajador perciba imparcialidad y justicia. 8.- recompensa, afirma Aparición y Cotrina (2020) Es la percepción que el recurso humano tiene entorno a la distinción que recibe por el esfuerzo que realiza en la consecución del trabajo, este reconocimiento puede ser los sueldos, bonos u otros incentivos. Cabe mencionar que en la actualidad las organizaciones trabajan en función de premio por el esfuerzo realizado más que castigo por el error cometido. 9.- conflictos, menciona Guerrero y Nieto (2018) Guarda relación con la forma como los directivos solucionan los problemas laborales, encontrando en ellos oportunidades de crecimiento organizacional; también se relaciona con el adecuado nivel de tolerancia que se maneja a fin de evitar enfrentamientos entre colaboradores.

Conceptualización de satisfacción laboral, para Duche et al. (2019) la satisfacción laboral está relacionada con la actitud del colaborador hacia el trabajo que desarrolla, siendo esto la consecuencia de la percepción que tiene el trabajador de la infraestructura que la organización presenta, de la relación interpersonal que se tiene con los compañeros de trabajo y los jefes, de los reconocimientos emocionales o económicos que recibe el trabajador es decir la satisfacción laboral del trabajador depende del clima organizacional; por lo tanto, estas variables deben mantenerse en niveles óptimos.

Según Bazalar y Choquehuanca (2020) Es la actitud que presenta el recurso humano con respecto a la labor desarrollada, algunos autores manifiestan que esta es un motivo en sí mismo ya que el trabajador sostiene una actitud positiva frente a su trabajo, otros autores dicen que es una necesidad la cual puede o no llegar a satisfacerse.

Afirma Bazalar y Choquehuanca (2020) Es la actitud que el personal tiene con respecto a: las remuneraciones percibidas, la supervisión ejecutada, el reconocimiento recibido, al crecimiento profesional y la participación en las decisiones.

Importancia de la satisfacción laboral, para Pedraza (2018) Esta tema demuestra la habilidad que maneja la dirección de la organización para poder satisfacer las necesidades de los colaboradores, en tal sentido es importante porque: la insatisfacción genera que el trabajador no asista a su centro de labores o renuncie a él, lo contrario ocurre cuando el personal experimenta satisfacción ya que goza de mejor salud tanto física como emocional, el personal satisfecho no solamente se desempeñara mejor en su trabajo sino que también será un mejor elemento en la sociedad

Dimensiones se tomarán en cuenta las citadas por Chiang et al. (2017), estas son 1.-Satisfacción con la relación con los superiores, afirma Castillo y Cifuentes (2016) Es la complacencia que tiene los trabajadores en torno a: la relación laboral que se tiene con los directivos, la forma como se lleva a cabo la supervisión de las tareas y el apoyo que los colaboradores reciben de sus jefes. 2.-Satisfacción con las Condiciones físicas, menciona Castillo y Cifuentes (2016) Es el agrado que el trabajador experimenta cuando el área de trabajo se encuentra ventilada, iluminada, limpia y con una temperatura adecuada. 3.- Satisfacción con la participación en las decisiones dice Arévalo et al. (2020) Esta dimensión se enfoca en la satisfacción que siente el colaborador cuando la organización cumple con las disposiciones legales en relación a lo laboral, se relaciona también con el nivel de participación que tiene el colaborador en las decisiones de la organización, asimismo esta dimensión evalúa el trato justo e igualitario que recibe el trabajador por parte de los directivos. 4.- Satisfacción con el trabajo, según Castillo y Cifuentes (2016) Se enfoca en la oportunidad que la organización le brinda al trabajador de destacarse en las actividades que desarrolla y de realizar labores que le agrada, esta dimensión también se relaciona con el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. 5.- Satisfacción con los reconocimientos, afirma Castillo y Cifuentes (2016) La dimensión se encuentra enfocada en las oportunidades que la organización le brinda al trabajador para: ascender de

puesto y/o para capacitarse, finalmente esta dimensión también se relaciona con la remuneración que el trabajador percibe

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Aplicada

Se usó una investigación aplicada ya que a través de los saberes de corte científico se pudo resolver la problemática suscitada en la indagación (CONCYTEC, 2018).

Enfoque: Cuantitativo

Hernández et al (2014) afirmó que esta se usa para comprobar las hipótesis por medio de la estadística.

Tipo: Descriptiva

Hernández et al. (2014) indicó que la investigación descriptiva tiene como fin establecer las características de las variables en relación en relación a la problemática identificada.

El alcance usado para este diseño fue el correlacional debido a que se examinó la relación predominante entre las variables indicadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Diseño: No experimental transaccional

Se usó como diseño el no experimental ya que las investigadoras no han necesitado maniobrar las variables, siendo la información tomada en su ámbito natural (Escudero y Cortez, 2018).

El tipo de diseño usado fue el transaccional esto debido a que los datos fueron tomados de la muestra en una sola ocasión (Hernández y Mendoza, 2018).

32 Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

Litwin y Stringer (1978) afirma que el clima organizacional es la percepción que tiene el recurso humano del: trabajo que desarrolla, ambiente en el cual se desempeña, relaciones entre compañeros de labores, estructura organizacional y estilos de dirección.

Definición operacional

La variable se medirá teniendo en cuenta las dimensiones citadas por Litwin y Stringer siendo estas: identidad, cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos

Dimensiones e indicadores

Identidad, lleva en su haber como indicadores a: empatía y honestidad; cooperación esta con los indicadores: rendimiento y apoyo, en estructura están los indicadores niveles jerárquicos y procedimientos, en , desafío tenemos a: decisiones y el riesgo, en , responsabilidad esta inspección e iniciativa, en relaciones se encuentra ambiente y relaciones laborales, en , estándares esta rendimiento y desempeño laboral, en recompensa reconocimiento y sanciones finalmente en conflictos están acuerdos y desavenencias

Escala de medición

Se manejó a la escala ordinal

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Bazalar y Choquehuanca (2020) Es la actitud que el personal tiene con respecto a: las remuneraciones percibidas, la supervisión ejecutada, el reconocimiento recibido, al crecimiento profesional y la participación en las decisiones.

Definición operacional

La variable se valorará teniendo en cuenta: las dimensiones de Chiang et al. (2017) estas son Satisfacción con: la relación con los superiores, las condiciones físicas, la participación en las decisiones, con el trabajo y con los reconocimientos

Dimensiones e indicadores

La dimensión Satisfacción con: la relación con los superiores, tiene como indicadores a supervisión, relaciones personales y apoyo; las condiciones físicas llevan a los indicadores ventilación, iluminación y limpieza; participación en las decisiones tiene como indicadores a convenios y participación en las decisiones, la dimensión satisfacción con el trabajo tiene como indicadores crecimiento profesional, trabajo agradable y metas claras y la dimensión satisfacción con los reconocimientos tiene como indicadores a oportunidades de promoción y remuneración.

Escala de medición

Se manejó a la escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se define como tal a la totalidad de los casos que poseen características especiales que los diferencia de los demás, para esta investigación se tomara como población a la totalidad de los trabajadores del área administrativa que son un número de 23 (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión, se consideró como parte de la muestra investigada a los trabajadores del área administrativa que deseen formar parte de la investigación, pero de forma voluntaria.

Criterio de exclusión, no formaron parte de la investigación los trabajadores del área administrativa que se encontraron de vacaciones o con descanso médico, ya que ellos estuvieron fuera de la institución.

Muestra

Se consideró como tal a una porción de la población que reúna las mismas características de esta, al ser una población reducida se decidió trabajar con la totalidad de la población, por lo tanto, la muestra se formó por 23 trabajadores del área administrativa.

Unidad de análisis

Un trabajador del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua.

34. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Encuesta

Se utilizó la encuesta personal siendo esta una técnica cuantitativa (Ñaupas et al.,2018)

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

Se utilizó como instrumentos para esta técnica los cuestionarios siendo estos un conjunto de preguntas debidamente ordenadas en función de las dimensiones de las variables, asimismo las opciones de respuesta son de tipo cerrada en escala ordinal. (López y Sandoval, 2013)

Validación

Para ello se usará el juicio de tres expertos quienes por medio de la evaluación de los instrumentos vertieran sus opiniones de aprobación o desaprobación.

Confiabilidad

Esta fue medida con la técnica denominada Alfa de Cronbach, siendo esta extraída del software SPSS Vs 26, se logró identificar los valores de 0.949 para la primera variable y de 0.820 para la segunda variable (anexo

35. Procedimientos

Las investigadoras pidieron autorización al representante de la Universidad en la filial de Bagua para llevar a cabo la presente investigación.

Se determinó las dimensiones e instrumentos con las que se analizará la muestra.

Se evaluó los instrumentos por medio de la fiabilidad y la validación a fin de analizar su efectividad.

Se aplicó los instrumentos a los trabajadores del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó software SPSS Vs 26, siendo este necesario para obtener el Alfa de Cronbach, las tablas con frecuencias y porcentajes, así como también los índices de correlación que ayudaron a corroborar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Las autoras respetaron el consentimiento informado, ya que le indicaron a los trabajadores el objetivo de la investigación así como también la importancia de que contesten el instrumento de la forma más honesta; otros de los principios éticos usados será la confidencialidad, ya que se salvaguardó la identidad de los trabajadores administrativos que formaron parte de la investigación; asimismo en la toma de datos se respetó el tiempo disponible del trabajador y los horarios señalados para la realización de esta actividad; finalmente se respetó la propiedad intelectual ya que se usó las normas APA 7ma edición para referencias y citar los autores.

IV. RESULTADOS

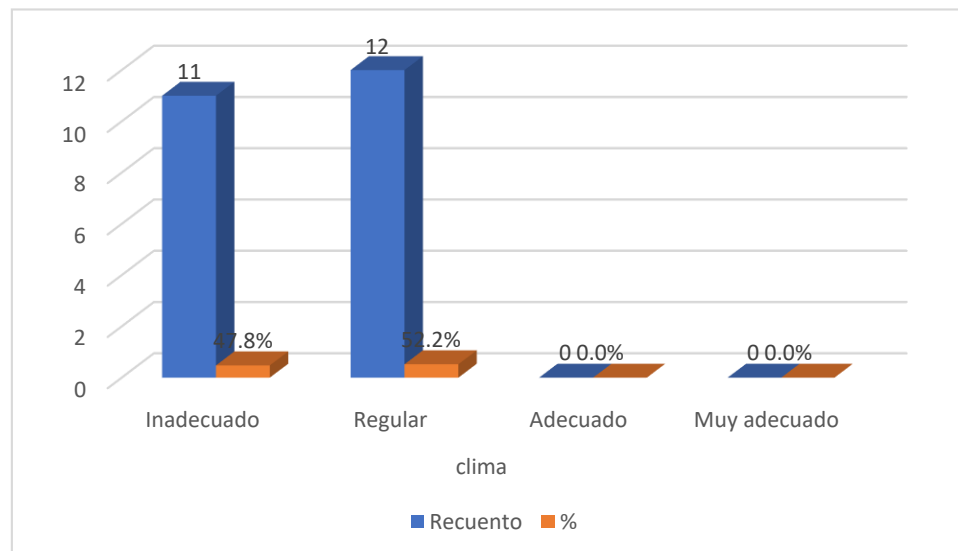
Análisis descriptivo

Tabla 1 Clima Organizacional

		Recuento	%
clima	Inadecuado	11	47.8%
Organizacional	Regular	12	52.2%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%

Fuente SPSS

Figura 1 Clima Organizacional



Fuente SPSS

Interpretación

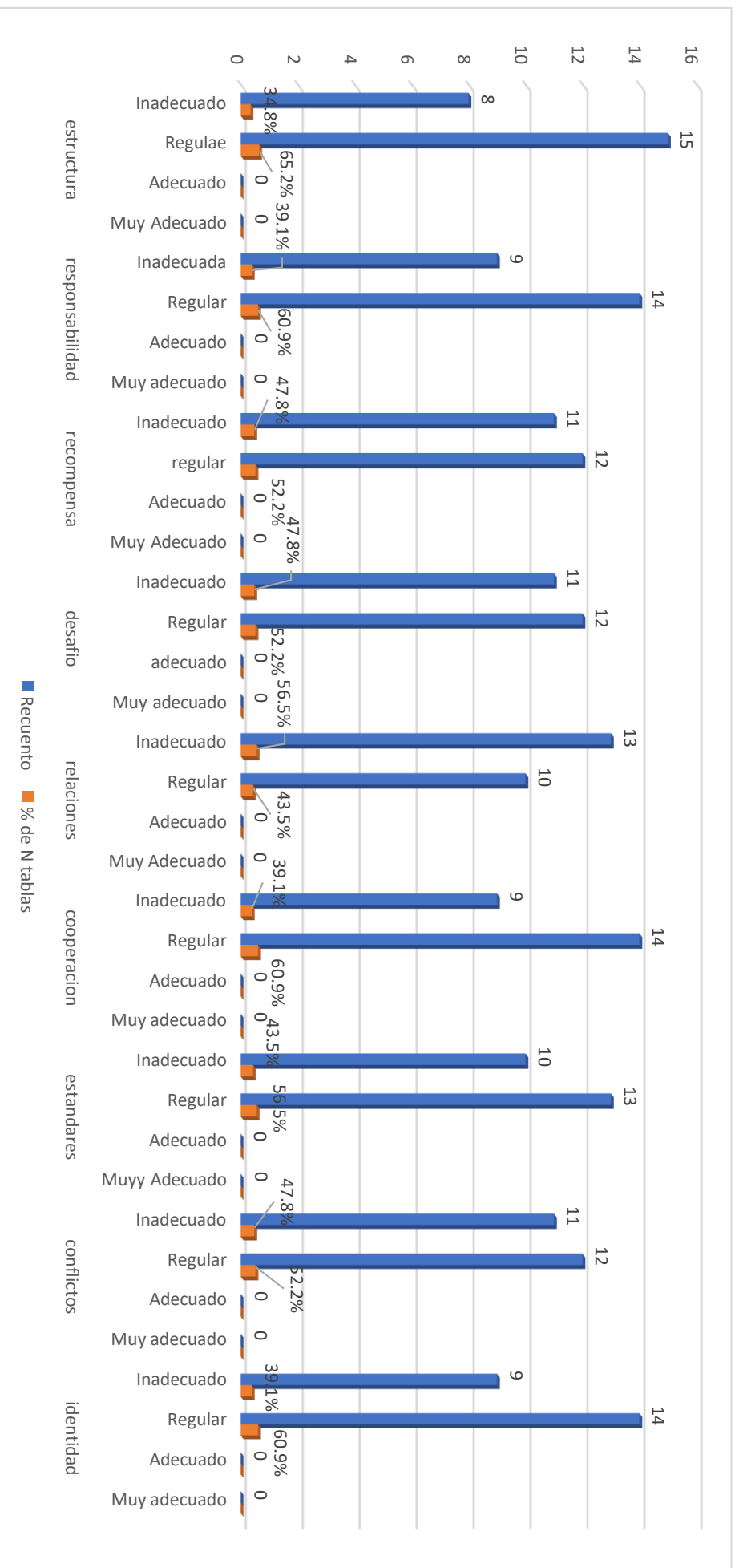
Se observa en la tabla y figura que un 47.8% de los trabajadores del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua dice que el clima organizacional es inadecuado y un 52.2% dice que este es regular

Tabla 2 Dimensiones de clima organizacional

		Recuento	%
Estructura	Inadecuado	8	34.8%
	Regular	15	65.2%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy Adecuado	0	0.0%
Responsabilidad	Inadecuada	9	39.1%
	Regular	14	60.9%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%
Recompensa	Inadecuado	11	47.8%
	regular	12	52.2%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy Adecuado	0	0.0%
Desafío	Inadecuado	11	47.8%
	Regular	12	52.2%
	adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%
Relaciones	Inadecuado	13	56.5%
	Regular	10	43.5%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy Adecuado	0	0.0%
Cooperación	Inadecuado	9	39.1%
	Regular	14	60.9%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%
Estándares	Inadecuado	10	43.5%
	Regular	13	56.5%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy Adecuado	0	0.0%
Conflictos	Inadecuado	11	47.8%
	Regular	12	52.2%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%
Identidad	Inadecuado	9	39.1%
	Regular	14	60.9%
	Adecuado	0	0.0%
	Muy adecuado	0	0.0%

Fuente SPSS

Figura 2 Dimensiones de clima organizacional



Fuente SPSS

Interpretación

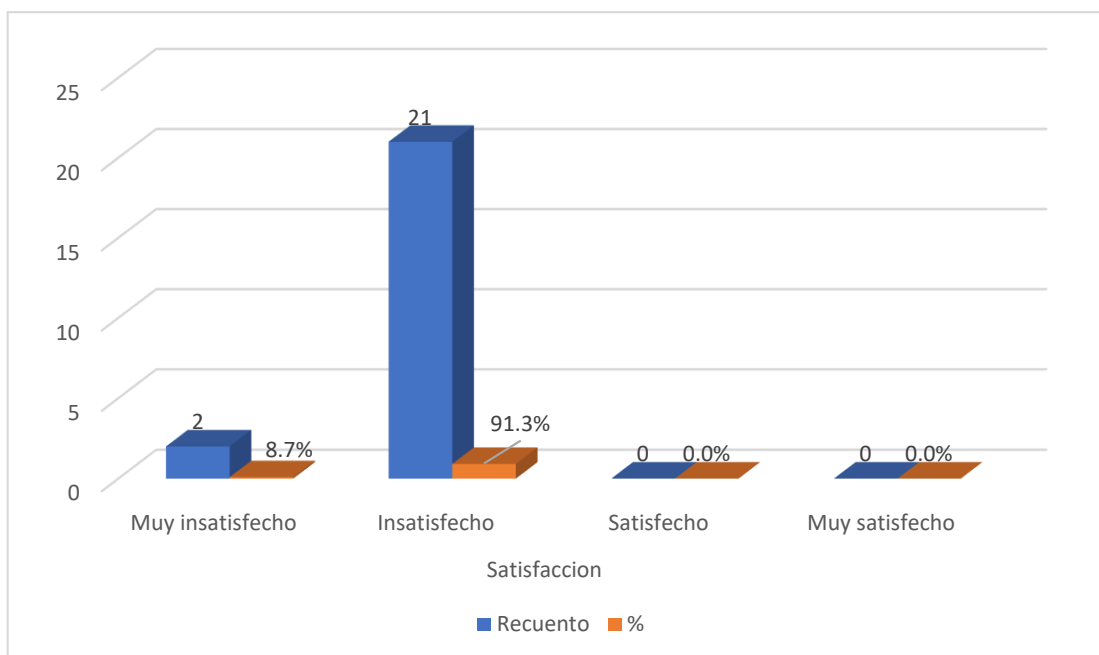
Se observa en la tabla y figura en relación a la dimensión estructura que un 34.8% de los trabajadores del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua a dice este es inadecuada y un 65.2% dice que es regular; asimismo en lo concerniente a la dimensión responsabilidad un 39.1% de los investigados dice que es inadecuada y un 60.9% dice que esta es regular; por otro lado, en el análisis de la dimensión recompensa un 47.8% de los trabajadores dijo que esta es inadecuada y un 52.2% mencionó que es regular; también se analizó la dimensión relaciones en la cual un 56.5% de los colaboradores mencionó que es inadecuada y un 43.5% dijo que es regular; además se investigó la dimensión cooperación hallándose que 39.1% del recurso humano mencionó que es inadecuada y un 60.9% explico que este es regular; igualmente se examinó la dimensión estándares identificándose que un 43.5% de los colaboradores analizados dice que esta dimensión es inadecuada y un 56.5% menciona que es regular; a la par se estudió la dimensión conflictos en la cual se encontró que un 47.8% de los trabajadores dijo que esta es inadecuada y un 52.2% mencionó que esta es regular; finalmente se investigó la dimensión identidad en la cual se halló que según 39.1% de los trabajadores esta es inadecuada y según un 60.9% esta es regular.

Tabla 3 Satisfacción laboral

		Recuento	%
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	2	8.7%
	Insatisfecho	21	91.3%
	Satisfecho	0	0.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%

Fuente SPSS

Figura 3 Satisfacción laboral



Fuente SPSS

Interpretación

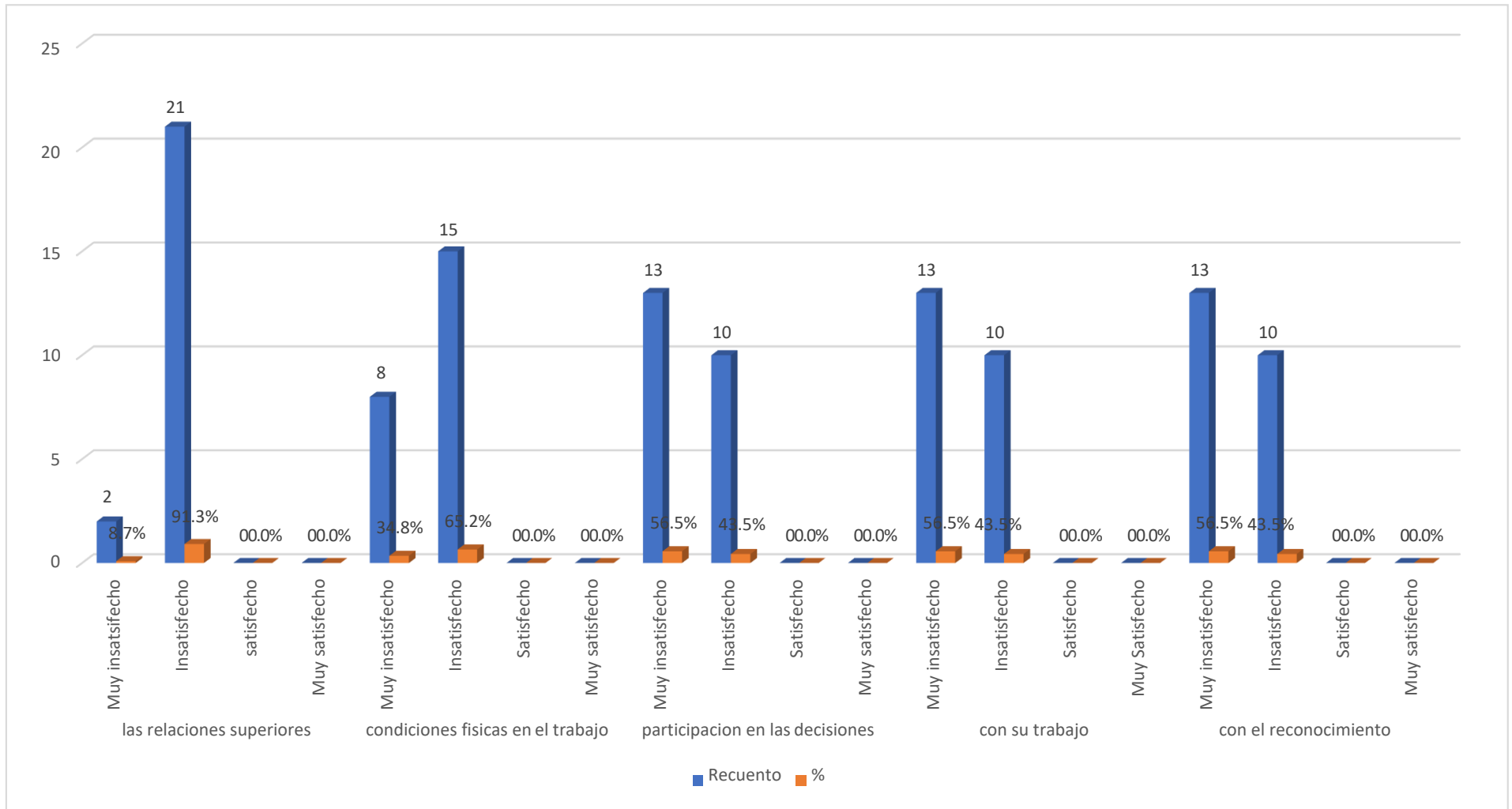
La tabla y figura que un 91.3% de los trabajadores del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua dice que se encuentra insatisfecho y un 8.7% dice que está muy insatisfecho

Tabla 4 Dimensiones de la satisfacción laboral

		Recuento	%
Las relaciones superiores	Muy insatisfecho	2	8.7%
	Insatisfecho	21	91.3%
	satisfecho	0	0.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%
Condiciones físicas en el trabajo	Muy insatisfecho	8	34.8%
	Insatisfecho	15	65.2%
	Satisfecho	0	0.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%
Participación en las decisiones	Muy insatisfecho	13	56.5%
	Insatisfecho	10	43.5%
	Satisfecho	0	0.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%
Con su trabajo	Muy insatisfecho	13	56.5%
	Insatisfecho	10	43.5%
	Satisfecho	0	0.0%
	Muy Satisfecho	0	0.0%
Con el reconocimiento	Muy insatisfecho	13	56.5%
	Insatisfecho	10	43.5%
	Satisfecho	0	0.0%
	Muy satisfecho	0	0.0%

Fuente SPSS

Figura 4 Dimensiones de la satisfacción laboral



Interpretación

Se observa en la tabla y figura en relación a la dimensión satisfacción con las relaciones superiores un 8.7% de los trabajadores del área administrativa de la UNTRM-Filial Bagua a dice estar muy insatisfecho y un 91.3% dice que estar insatisfecho; en lo concerniente a la dimensión satisfacción con Condiciones físicas en el trabajo un 34.8% de los trabajadores dijo estar muy insatisfecho y un 65.2% manifestó estar insatisfecho; por otro lado en referencia a la dimensión participación en las decisiones un 56.5% de los colaboradores dijo estar muy insatisfecho y un 43.5% mencionó estar insatisfecho; asimismo en lo que respecta a la dimensión satisfacción con el trabajo un 56.5% de los colaboradores mencionó estar muy insatisfecho y un 43.5% dijo estar insatisfecho; finalmente en el análisis de la dimensión satisfacción con el reconocimiento un 56.5% dijo estar muy insatisfecho y un 43.5% mencionó estar insatisfecho.

Tabla 5 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,273	23	,000	,772	23	,000
Satisfacción laboral	,243	23	,001	,837	23	,002

Interpretación

Se observa en la tabla que la muestra tratada se forma por 23 trabajadores, en tal sentido se toma los datos de Shapiro-Wilk, en el cual se puede apreciar que el valor de la significancia fue menor que 0.05, determinado con ello que la distribución no es normal por lo cual usara el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 6 *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,911**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,911**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Interpretación

Se observa en la tabla que las variables analizadas presentan un índice de relación de 0.911 siendo está muy alta, por otro lado, se observa también que la significancia es 0.00; en tal sentido se acepta la hipótesis denominada: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.

Tabla 7 *Correlación del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral*

		a	b	c	d	e	f	
Rho de Spearman	Clima Organizacional (a)	Coef. Correlación	1.000	,837**	,894**	,923**	,919**	,959**
		Sig.		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	23	23	23	23	23	23
	Relación con los superiores (b)	Coef. Correlación		1.000	,931**	,783**	,783**	,783**
		Sig.			0.000	0.000	0.000	0.000
		N		23	23	23	23	23
	Condiciones físicas en el trabajo (c)	Coef. Correlación			1.000	,895**	,895**	,895**
		Sig.				0.000	0.000	0.000
		N			23	23	23	23
	Participación en las decisiones (d)	Coef. Correlación				1.000	1,000**	1,000**
		Sig.					0.000	0.000
		N			23	23	23	23
	Satisfacción con el trabajo (e)	Coef. Correlación					1.000	1,000**
		Sig.						0.000
		N				23	23	23
	Satisfacción con el reconocimiento (f)	Coef. Correlación						1.000
		Sig.						
		N						23

Interpretación

La variable clima organizacional se relaciona con las dimensiones de la variable satisfacción laboral según como sigue: con la dimensión satisfacción en la relación con los superiores se halló un índice de 0.837, siendo esta alto, asimismo la significancia fue de 0.00 por lo que se acepta la hipótesis: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción de la relación con los superiores de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022. En lo que respecta a la relación de la variable independiente con la dimensión: Condiciones físicas en el trabajo se halló que el indicador fue de 0.894 y la significancia fue de 0.00 por lo que se acepta la hipótesis el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022; asimismo en la relación del clima organizacional con Participación en las decisiones el índice de relación fue de 0,923 siendo este valor muy alto, también se identificó que la significancia fue de .0.00, en tal sentido se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en la participación de las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022. Igualmente se analizó la variable independiente con la dimensión satisfacción con el trabajo, siendo el índice 0.919, por lo que se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022. Finalmente se analizó la variable independiente con la dimensión Satisfacción con el reconocimiento siendo el indicador 0.959 siendo un valor muy alto, asimismo se observó que la significancia fue de 0.00 en tal sentido el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.

V. DISCUSIÓN.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022, lográndose identificar que las variables analizadas presentan un índice de relación de 0.911 siendo esta muy alta, por otro lado, se observa también que la significancia es 0.00; en tal sentido se acepta la hipótesis denominada: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en la organización analizada; este hallazgo se asemeja a lo mencionado por Bin et al. (2018) en el artículo "Organizational Climate and Job Satisfaction: Does Employee Personality Matter?", siendo propósito de esta determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se usó el tipo aplicada, asimismo en el desarrollo del diseño se utilizó el no experimental; la población se formó por 452 trabajadores y la muestra por 123 de estos; para obtener los datos de la muestra seleccionada los investigadores tuvieron a bien usar la encuesta, se obtuvo como resultado que la variable independiente se percibe por los trabajadores como regular, asimismo al analizar la satisfacción laboral se halló también que esta es percibida como regular; finalmente se logró identificar que entre las variables coexiste un indicador de relación de 0.963 y una significancia de 0.00; finalmente se concluye que las variables se relacionan y que las estrategias en relación a la identidad, colaboración y responsabilidad ayudaran a mejorar de forma amplia la satisfacción experimentada por los trabajadores.

En relación al primer objetivo específico: identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción de la relación con sus superiores de los colaboradores administrativos de UNTRM-Filial Bagua, 2022, se logró identificar que entre la variable independiente y la dimensión satisfacción en la relación con los superiores el índice fue de 0.837, siendo esta alto, asimismo la significancia fue de 0.00 por lo que se acepta la hipótesis: El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción de la relación con los superiores de los colaboradores administrativos; lo identificado se asemeja a lo mencionado por Gaviria y López (2019) en el artículo Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams; el propósito fue identificar la relación

entre el liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral; se trabajó con el enfoque cuantitativo, no hubo la necesidad de manipular las variables, asimismo la muestra se formó por 185 colaboradores de las distintas instituciones educativas de nivel superior; por otro lado para tomar los datos de la muestra se usó el cuestionario conteniendo estas preguntas cerradas; se encontró que las variables percibidas por los trabajadores moderadas en un 52%, 58% y 61%, asimismo se identificó que entre las variables liderazgo y satisfacción laboral el índice de relación es 0.711 y entre el clima organizacional y la SL el índice es de 0.889, para ambos casos la significancia es 0.00; se concluye que las instituciones podrían mejorar su satisfacción laboral si mejoran el liderazgo y el clima organizacional.

Al analizar el segundo objetivo específico: la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022, se halló que el indicador fue de 0.894 y la significancia fue de 0.00 por lo que se acepta la hipótesis el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos, esto se asemeja a lo mencionado por Okoli (2018) en el artículo Organizational Climate and Job Satisfaction Among Academic Staff, el objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los colaboradores administrativos; el investigador se orientó por el enfoque matemático y estadístico es decir el cuantitativo, no se ejecutó maniobra alguna en las variables; asimismo la muestra se formó por 182 trabajadores, quienes fueron analizados usando una encuesta; se halló que las variables según los encuestados tiene un desempeño regular, también se pudo identificar que entre estas coexiste un índice de relación de 0.784 y una significancia que llega a 0.00; se concluye que las variables analizadas están relacionadas y que el apoyo que se brinde al colaborador para mejorar el clima organizacional repercutirá de forma positiva en la satisfacción de corte laboral de los trabajadores.

En lo que respecta al tercer objetivo específico señalar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM Filial Bagua, 2022, se halló que clima organizacional con Participación en las decisiones el índice de relación fue de 0,923

siendo este valor muy alto, también se identificó que la significancia fue de .0.00, en tal sentido se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en la participación de las decisiones de los colaboradores administrativos, esto se asemeja a lo dicho por Pedraza (2018) en el estudio *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction*; siendo el objetivo señalar la existencia de la relación entre las variables declaradas, se llevó a cabo un estudio basado en la metodología matemática y la estadística, no se realizó maniobra de las variables para estudiarlas, se accedió a una población y muestra de 133 participantes analizados mediante una encuesta, se pudo identificar que entre las variables se encuentra una correlación de 0.690 y una significancia de 0.00; también se halló que las variable independiente se relaciona con las dimensiones de la variable dependiente; se concluye que el capital humano necesita ser gestionado mediante un clima organizacional adecuado que genere ventajas competitivas y por ende satisfacción laboral.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico: identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con su trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022, se halló que el índice de relación fue de 0.919, por lo que se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores; esto se asemeja a lo mencionado por Simbron y Sanabria (2020) en el artículo denominado liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral en la universidad de ciencias y humanidades; el objetivo fue establecer la relación entre las variables indicadas, siendo para ello necesario el uso de la investigación aplicada, a fin de que con la teoría analizada se pueda dar solución a la problemática encontrada; es importante mencionar que en el desarrollo de este estudio no se efectuó manipulación alguna; la muestra quedo formada por 35 colaboradores de la casa de estudios, quienes fueron analizados usando encuestas personales, se encontró que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral el índice de relación fue de 0.834 y entre el liderazgo y clima organizacional el índice fue de 0.832; se concluye que son los gerente quienes deben aplicar liderazgos apropiados, mejores procesos de comunicación para que con ellos se pueda percibir de mejor manera el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Finalmente está el objetivo analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022, se identificó un indicador 0.959 siendo un valor muy alto, asimismo se observó que la significancia fue de 0.00 en tal sentido el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el reconocimiento de los colaboradores, esto se parece a lo mencionado por Afirma Bazalar y Choquehuanca (2020) en el estudio “clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la universidad Nacional” del Callao siendo el objetivo a lograr señalar la relación que se genera entre las variables analizadas, para ello se usó la investigación de tipo aplicada, a fin de que con ellos se use la teoría mencionada para resolver las deficiencias que se pudieran hallar; la muestra encuestada se conformó por 101 personas de quienes se obtuvo que ambas variables son divisadas en un nivel regular llegando a 53.5% y 43.7%, también se identificó que el coeficiente de correlación fue de 0.885, también se pudo identificar que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con las dimensiones de la variable satisfacción laboral (relación con los jefes, infraestructura, participación y trabajo); la investigación concluye que las variables mencionadas en el estudio presentan una relación positiva, alta y significativa situación que se aprovecharía por la directiva de la institución para mejorar la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la variable clima organizacional se relaciona con las dimensiones de la variable satisfacción laboral es así que con la dimensión satisfacción en la relación con los superiores se halló un índice de 0.837, siendo esta alto, asimismo la significancia fue de 0.00, por lo que se afirma que los puntos analizados si están relacionados.
2. Se determinó en lo que respecta a la relación de la variable independiente con la dimensión: Condiciones físicas en el trabajo que el indicador fue de 0.894 y la significancia fue de 0.00 por lo que se afirma que los puntos analizados están relacionados.
3. Se determinó en la relación del clima organizacional con Participación en las decisiones el índice de relación fue de 0,923 siendo este valor muy alto, también se identificó que la significancia fue de .0.00, en tal sentido se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en la participación de las decisiones.
4. Se identificó que entre variable independiente y la dimensión satisfacción con el trabajo, el índice fue de 0.919, por lo que se afirma que el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores administrativos.
5. Se determinó la variable independiente con la dimensión Satisfacción con el reconocimiento presentan un indicador 0.959 siendo un valor muy alto, asimismo se observó que la significancia fue de 0.00 en tal sentido el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el reconocimiento de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica de la UNTRM se le recomienda implementar los documentos de gestión como el MOF, ROF, RIT entre otros, a fin de que cada uno de los trabajadores conozcan las funciones, reglas y procedimientos a realizar en el trabajo y se puedan delimitar las funciones.
2. Al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica de la UNTRM se le recomienda reconocer el esfuerzo de los trabajadores con resoluciones de reconocimiento a la labor desarrollada a fin de que el colaborador experimente satisfacción laboral.
3. Al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica de la UNTRM se le recomienda implementar talleres de: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo a fin de mejorar las relaciones interpersonales y la cooperación entre compañeros de trabajo.
4. Al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica de la UNTRM se le recomienda supervisar el trabajo de forma continua para lo cual debe tener en cuenta los estándares establecidos en la planificación.
5. Al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica de la UNTRM se le recomienda realizar reuniones con el personal administrativo por lo menos una vez a la semana a fin de identificar la problemática que está sucediendo y poder darle solución

REFERENCIAS

- Apariciom L. y Cotrina, J. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una institucion educativa de Zacsha, Yungay*. Universidad Catolica de Trujillo Benedicto XVI.
doi:https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/2011/1/019203433J_019209038E_M_2022.pdf
- Arbulo, R. (22 de 07 de 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Gestion*.
doi:<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Arevalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina*, 5(5). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Barquero, J., Cancelo, M. y Rodriguez, L. (2021). Las competencias digitales como vehículo de la cultura organizacional universitaria. *Revista Latina de Comunicación Socia*, 79. doi:<https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2021-1495>
- Batista, A., Lopez, J. y Diaz, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *Uce Ciencia*, 9(1). doi:<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225>
- Bazalar, M. Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2).
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2).
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>

- Bin, K., Jasimuddin, S. y Ling, W. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction: Does Employee Personality Matter? *Decision de gestion*, 56(2). doi:<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-10-2016-0713/full/html>
- Broncana, M. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huaraz*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. doi:http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5038/T033_47328286_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos, E., Anaya, C., Nuñez, M. y Castro, R. (2018). *Relationship and differences beteween job satsifaction dimensions*.
- Campos, Y. y Villanueva, M. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en tiempos de pandemia COVID – 19, en colaboradores de una Institución Educativa Pública Jaén, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73984/Ca campos_GYY-Villanueva_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casmun, R., y Tantri D. . (2021). Influence of Transformational Leadership, Compensation and Organizational Climate on Employee Performance with Work Motivation as Mediating Variable (Case Study in PT. Indo Traktor Utama). *Journal of Multidiciplinary Academics*, 5(1). doi:<http://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/544>
- Castillo, C. y Cifuentes, G. (2016). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único.* Universidad de Concepcion. doi:<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>
- Chiang, M. y Candia, F. . (2021). *Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations*. ucsa/2409-8752/2021.008.01.014.

- Chiang, M., Salazar, C. y Nuñez, A.,. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital. *Theoria*, 16(2). doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>
- Chinchay, W. (2022). *Estrategias de liderazgo transformacional para el clima organizacional de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Jaén - Cajamarca*. Universidad Cesar Vallejo. doi:file:///C:/Users/Intel/Downloads/Chinchay_DW-SD.pdf
- Chirinos, Y., Menriño, V. y Martinez, C. . (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*(84). doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Constantino, I y Lozada, L. (2018). *El clima organizacional en la Crac Raiz y su influencia con la satisfaccion laboral de sus colaboradores*. Universidad Señor de Sipan. doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5545/>
- Diaz, Y., Andrade, J. y Ramirez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *Informatica y tecnologia*, 30(5). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Duche, A., Gutierrez, O. y Paredes, F. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Conrado*, 15(70). doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. 978-9942-24-092-7: Universidad Técnica de Machala.
- Fernández, D., Revilla, M. Kolevic, L. Cabrejos, I, Muchaypiña, I., Sayas, I., Chávez, L. y Mamani, V. (2019). *Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño*. [https:// 10.15381/anales.802.15745](https://10.15381/anales.802.15745).

- Gaviria, J. y Lopez, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams. *European Research Studies Journal*. doi:<https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). *The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company*. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>.
- Guerrero, E. y Nieto, N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relacion con la satisfaccion laboral del personal de enfermeria que labora en el hospital Cayetano heredia*. Universidad Norbert Wiener. doi:<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2936/TESSIS%20Guerrero%20Edi%20-%20Nieto%20N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. y Mendoza Ch. (2018). *Metodología de la investigación* . Mc Graw Hill.
- Jara, Z. y Haro, M. . (2018). *Study of job satisfaction in satisfaction in hierarchical levels in a Sector Public Health*.
- López, N. y Sandoval, I. (2013). *Métodos y técnicas de investigación ciantitativa y cualitativa*. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/1_Metodos_y_tecnicas_cuantitativa_y_cualitativa.pdf.
- Okoli, E. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction Among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in South East Nigeria. *Revista Internacional de Investigación en Estudios y Gestión Empresaria*, 5(12). doi:<http://eprints.gouni.edu.ng/1280/>
- Panchi, V. (2017). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9). doi:<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/movil/>

- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Rev. Lasallista Investig.*, 5(1). doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1). doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090
- Serrato, V. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un hospital de Jaén*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78421/Serrato_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1). doi:DOI 10.35381/cm.v6i10.295
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1). doi:<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Vega, R. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79585/Vega_ORY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, R. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén - 2021*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79585/Vega_ORY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zepeda, A., Enriquez, M., Quinteros, T., Aquilar, E. y Carmona, M. (2018). Importance of the organizatiol climate in the educational evaluation processes at higher level. *Global Conference on Business and Finance*

Proceedings, 13(2). doi:https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Hallo-Alvear/publication/330797790_Libro_GLOBAL_CONFERENCE_ON_BUSINESS_AND_FINANCE_Memorias_Congreso_de_Costa_Rica_ISSN-1941-9589-V13-N2-2018/links/5c545ac0a6fdccd6b5da4dbd/Libro-GLOBAL-CONFERENCE-ON-BUSINESS-

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento	Escala de medición
Variable independiente: Clima organizacional	Litwin y Stringer (1978) afirma que el clima organizacional es la percepción que tiene el recurso humano del: trabajo que desarrolla, ambiente en el cual se desempeña, relaciones entre compañeros de labores, estructura organizacional y estilos de dirección.	La variable se medirá teniendo en cuenta las dimensiones citadas por Litwin y Stringer siendo estas: identidad, cooperación, estructura, desafío, responsabilidad, relaciones, estándares, recompensa y conflictos	Identidad	empatía y honestidad	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			cooperación	rendimiento y apoyo		
			Estructura	niveles jerárquicos y procedimientos administrativos		
			Desafío	decisiones y el riesgo		
			responsabilidad	inspección e iniciativa		
			Relaciones	ambiente y relaciones laborales,		
			Estándares	rendimiento y desempeño laboral		
			recompensas	reconocimiento y sanciones		
			Conflictos	acuerdos y desavenencias		
Variable dependiente: Satisfacción laboral	Bazalar y Choquehuanca (2020) Es la actitud que el personal tiene con respecto a: las remuneraciones percibidas, la supervisión ejecutada, el reconocimiento recibido, al crecimiento profesional y la participación en las decisiones.	La variable se valorará teniendo en cuenta: las dimensiones de Chiang et al. (2017) estas son Satisfacción con: la relación con los superiores, las condiciones físicas, la participación en las decisiones, con el trabajo y con los reconocimientos	Satisfacción relación con los superiores	supervisión, relaciones personales y apoyo	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			Satisfacción condiciones físicas	ventilación, iluminación y limpieza		
			Satisfacción participación en las decisiones	convenios y participación en las decisiones		
			Satisfacción con el trabajo	crecimiento profesional, trabajo agradable y metas claras		
			Satisfacción los reconocimientos	oportunidades de promoción y remuneración		

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>Cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua,2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción de la relación con sus superiores de los colaboradores administrativos de la UNTRM -Filial Bagua,2022?,</p> <p>¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua,2022?</p> <p>¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM Filial Bagua, 2022?,</p> <p>¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con su trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022? Y</p> <p>¿cuál es la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción de la relación con sus superiores de los colaboradores administrativos de UNTRM-Filial Bagua, 2022</p> <p>Analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022,</p> <p>Señalar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM Filial Bagua, 2022,</p> <p>Identificar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con su trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y</p> <p>Analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>el Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción de la relación con los superiores de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022,</p> <p>El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en las condiciones físicas en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022,</p> <p>El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en la participación de las decisiones de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022,</p> <p>El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022 y</p> <p>El Clima organizacional sí está relacionado con la satisfacción en el reconocimiento de los colaboradores administrativos de la UNTRM-Filial Bagua, 2022.</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Identidad</p> <p>cooperación</p> <p>estructura</p> <p>desafío</p> <p>responsabilidad</p> <p>Relaciones</p> <p>estándares</p> <p>recompensa</p> <p>conflictos</p> <p>Satisfacción relación con los superiores</p> <p>Satisfacción condiciones físicas</p> <p>Satisfacción participación en las decisiones</p> <p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Satisfacción los reconocimientos</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p> <p>23 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>23 trabajadores</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 3 CUESTIONARIO

Me dirijo a usted, solicitando su colaboración a fin de obtener información respecto al clima organizacional del personal, por lo cual le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. Los resultados me permitirán proponer sugerencias al respecto. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala valorativa

CODIGO	CATEGORIA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

I. Datos demográficos

1	Género	Masculino	
		Femenino	

2	Edad	Menos de 25 años	
		26 – 35 años	
		36 – 45 años	
		46 – 55 años	
		56 a más años	

3	Estado civil	Casado	
		Soltero	
		Divorciado	
		Conviviente	

4	Antigüedad en la institución	Menos de un año	
		Entre 1 – 3 años	
		Entre 4 – 7 años	
		Mas de 7 años	

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSION 1: ESTRUCTURA	S	CS	AV	CN	N
1	En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas					
2	En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones.					
3	En esta institución está claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno					
4	En esta institución es necesario permiso para hacer cada cosa					
5	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir					
6	En esta organización trabajamos de forma clara y planificada					
7	En las labores que me desempeño, se exactamente quién es mi jefe.					
	DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD	S	CS	AV	CN	N
8	Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.					
9	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
10	Los jefes prefieren que, si se hace bien las tareas asignadas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.					
11	Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.					
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.					
14	Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.					
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume su responsabilidad en el trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA	S	CS	AV	CN	N
16	En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.					
17	En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho					

18	En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
19	En la entidad existe una tendencia a ser más negativo que positivo.					
20	En la entidad hay recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.					
21	En esta institución los errores son sancionados					
22	En la entidad se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos					
	DIMENSIÓN 4: DESAFÍO	S	CS	AV	CN	N
23	La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.					
24	En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
25	La dirección de la institución considera las buenas iniciativas					
26	Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.					
	DIMENSIÓN 5: RELACIONES	S	CS	AV	CN	N
27	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.					
28	La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.					
29	En la institución es fácil tener amigos.					
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.					
31	En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.					
	DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN	S	CS	AV	CN	N
32	En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.					
33	En la institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.					
34	En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.					
35	La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.					
36	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.					
	DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES	S	CS	AV	CN	N
37	En la institución se exige un rendimiento muy Bueno en el trabajo.					
38	Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.					
39	Mi jefe continuamente insiste continuamente en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.					

40	La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.					
41	En la institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.					
	DIMENSIÓN 8: CONFLICTOS	S	CS	AV	CN	N
42	En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.					
43	La mejor manera de dar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.					
44	La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.					
45	En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.					
	DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD	S	CS	AV	CN	N
46	En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.					
47	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.					
48	Soy miembro de un equipo que funciona bien.					
49	Existe lealtad hacia la institución.					
50	En la institución las personas están preocupadas de sus propios intereses.					

CUESTIONARIO

Me dirijo a usted, solicitando su colaboración a fin de obtener información respecto a la satisfacción laboral del personal, por lo cual le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. Los resultados me permitirán proponer sugerencias al respecto. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala valorativa

CODIGO	CATEGORIA	
TS	Totalmente satisfecho	5
S	Satisfecho	4
AS	Algo satisfecho	3
I	Insatisfecho	2
TI	Totalmente insatisfecho	1

ITEMS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES					
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted					
3. Las relaciones personales con sus superiores					
4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
5. El apoyo que recibe de sus superiores.					
SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO					
6. La ventilación de su lugar de trabajo.					
7. La iluminación de su lugar de trabajo					
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
10. La temperatura de su local de trabajo.					
SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES					
11. El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					

12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa					
15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO					
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
20. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar					
SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO					
21. Las oportunidades de promoción que tiene.					
22. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.					
23. El salario que usted recibe					

**Anexo 4. DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Moyobamba, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Cabrera Quiroz, Cynthia Nicolý

DNI

Córdova Román Dalila

DNI

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable independiente

TITULO: clima organizacional,

Para Litwin y Stringer (1978) manifiestan los autores que el clima organizacional es la representación de la personalidad que posee una organización, es entendida también como la percepción que los colaboradores tiene a cerca del ambiente donde trabajan y que este influye de forma directa en la satisfacción de los trabajadores, así como en el desempeño que estos puedan presentar.

Dimensión de la variable independiente: Clima organizacional

Dimensión 1:

Identidad, afirma Guerrero y Nieto (2018) En esta dimensión se concentra lo relacionado al sentimiento de formar parte de una organización, evaluando que tal comprometido se encuentran los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como también se mide el orgullo que siente cada trabajador de integrar esa organización.

Dimensión 2:

Cooperación, asevera Guerrero y Nieto (2018) esta dimensión se guía principalmente por el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo a fin de construir un equipo altamente competitivo que logre los objetivos propuestos en la planeación

Dimensión 3:

Estructura, afirma Govea y Zuñiga (2020) se encuentra relacionada con las políticas, normar y procedimientos que regular el actuar de los colaboradores de la organización.

Dimensión 04

Desafío, menciona Chiang et al. (2021) esta dimensión se relaciona con la producción bienes y la prestación de servicios y de los riesgos que se tiene que tomar para lograr los objetivos propuestos

Dimensión 05

Responsabilidad, afirma Burgos et al. (2018) se enfoca en otorgar el poder a los colaboradores para que ellos de forma independiente puedan ejecutar sus labores sin la

necesidad de una supervisión constante, es así que cada trabajador actuara como su propio jefe creándose el mismo sus propias exigencias.

Dimensión 06

Relaciones, dice Fernández et al. (2019) se encuentra enfocada al trato amable entre compañeros de trabajo con el fin de generar un ambiente laboral grato

Dimensión 07

Estándares, según Jara y Haro (2018) Son los parámetros establecidos por las organizaciones en relación a los niveles deseados de producción, siendo estos razonables a fin de que el trabajador perciba imparcialidad y justicia

Dimensión 08

Recompensa, afirma Guerrero y Nieto (2018) Es la percepción que el recurso humano tiene entorno a la distinción que recibe por el esfuerzo que realiza en la consecución del trabajo, este reconocimiento puede ser los sueldos, bonos u otros incentivos. Cabe mencionar que en la actualidad las organizaciones trabajan en función de premio por el esfuerzo realizado más que castigo por el error cometido

Dimensión 09

conflictos, menciona Guerrero y Nieto (2018) Guarda relación con la forma como los directivos solucionan los problemas laborales, encontrando en ellos oportunidades de crecimiento organizacional; también se relaciona con el adecuado nivel de tolerancia que se maneja a fin de evitar enfrentamientos entre colaboradores.

Variable dependiente:

TITULO: satisfacción laboral

Para Duche et al. (2019) la satisfacción laboral está relacionada con la actitud del colaborador hacia el trabajo que desarrolla, siendo esto la consecuencia de la percepción que tiene el trabajador de la infraestructura que la organización presenta, de la relación interpersonal que se tiene con los compañeros de trabajo y los jefes, de los reconocimientos emocionales o económicos que recibe el trabajador es decir la satisfacción laboral del trabajador depende del clima organizacional; por lo tanto, estas variables deben mantenerse en niveles óptimos.

Dimensión de la variable dependiente:

Dimensión 10: Satisfacción con la relación con los superiores,

Afirma Castillo y Cifuentes (2016) Es la complacencia que tiene los trabajadores en torno a: la relación laboral que se tiene con los directivos, la forma como se lleva a cabo la supervisión de las tareas y el apoyo que los colaboradores reciben de sus jefes.

Dimensión 11: Satisfacción con las Condiciones físicas,

Menciona Castillo y Cifuentes (2016) Es el agrado que el trabajador experimenta cuando el área de trabajo se encuentra ventilada, iluminada, limpia y con una temperatura adecuada

Dimensión 12: Satisfacción con la participación en las decisiones

Dice Castillo y Cifuentes (2016) Esta dimensión se enfoca en la satisfacción que siente el colaborador cuando la organización cumple con las disposiciones legales en relación a lo laboral, se relaciona también con el nivel de participación que tiene el colaborador en las decisiones de la organización, asimismo esta dimensión evalúa el trato justo e igualitario que recibe el trabajador por parte de los directivos

Dimensión 13 Satisfacción con el trabajo, según Castillo y Cifuentes (2016) Se enfoca en la oportunidad que la organización le brinda al trabajador de destacarse en las actividades que desarrolla y de realizar labores que le agrada, esta dimensión también se relaciona con el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos

Dimensión 14 Satisfacción con los reconocimientos,

Afirma Castillo y Cifuentes (2016) La dimensión se encuentra enfocada en las oportunidades que la organización le brinda al trabajador para: ascender de puesto y para capacitarse, finalmente esta dimensión también se relaciona con la remuneración que el trabajador percibe

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	NIVELES O RANGOS
identidad	empatía	<ul style="list-style-type: none"> En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución. 	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	honestidad	<ul style="list-style-type: none"> Soy miembro de un equipo que funciona bien. Existe lealtad hacia la institución. En la institución las personas están preocupadas de sus propios intereses. 	
cooperación	rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> En esta institución los jefes comprensivos cuando se comete un error. En la institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno. 	
	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado. La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros. 	
estructura	niveles jerárquicos	<ul style="list-style-type: none"> En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones. En esta institución está claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno 	
	procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> En esta institución es necesario permiso para hacer cada cosa Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir En esta organización trabajamos de forma clara y planificada En las labores que me desempeño, sé exactamente quién es mi jefe. 	
desafío	decisiones	<ul style="list-style-type: none"> En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos. La dirección de la institución considera las buenas iniciativas 	
	riesgo	<ul style="list-style-type: none"> La entidad arriesga cuando fue necesario Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos. 	

responsabilidad	inspección	<ul style="list-style-type: none"> • Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales. • En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo. • Los jefes prefieren que, si se hace bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.
	iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico. • Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa. • Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.
relaciones	ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad. • La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.
	relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • En la institución es fácil tener amigos. • En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás. • En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.
estándares	rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • En la institución se exige un rendimiento muy Bueno • Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha. • La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.
	desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo • En la institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.
recompensa	reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos. • En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho • En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe. • En la entidad existe una tendencia a ser más negativo que positivo. • En la entidad hay recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado. • En la entidad se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos

	sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • En esta institución los errores son sancionados 	
conflictos	acuerdos	<ul style="list-style-type: none"> • En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo. • La mejor manera de dar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos. 	
	desavenencias	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución. • En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes. 	

Variable dependiente: Satisfacción Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	NIVELES O RANGOS
Satisfacción con la relación con sus superiores	supervisión	La proximidad y frecuencia con que es supervisado. La supervisión que ejercen sobre usted La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Totalmente satisfecho (5) Satisfecho (4) Algo satisfecho (3) Insatisfecho (2) Totalmente insatisfecho (1)
	relaciones personales	Las relaciones personales con sus superiores	
	Apoyo	El apoyo que recibe de sus superiores	
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Ventilación	La ventilación en su lugar de trabajo	
	Iluminación	La iluminación en su lugar de trabajo	
Satisfacción con la participación en las decisiones	convenios	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	
	participación en las decisiones	La participación en las decisiones de su unidad. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	
Satisfacción con su trabajo	crecimiento profesional,	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	
	trabajo agradable	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	
	metas claras	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	
Satisfacción con el reconocimiento	oportunidades de promoción	Las oportunidades de promoción que tiene. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	
	remuneración.	El salario que usted recibe	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Identidad						
1	En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.						
2	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.						
3	Soy miembro de un equipo que funciona bien.						
4	Existe lealtad hacia la institución.						
5	En la institución las personas están preocupadas de sus propios intereses.						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Cooperación						
6	En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.						
7	En la institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.						
8	En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado.						
9	La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes.						
10	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.						
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Estructura						
11	En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas						

12	En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones.						
13	En esta institución está claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno						
14	En esta institución es necesario permiso para hacer cada cosa						
15	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir						
16	En esta organización trabajamos de forma clara y planificada						
17	En las labores que me desempeño, se exactamente quién es mi jefe.						
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Desafío						
18	En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.						
19	La dirección de la institución considera las buenas iniciativas						
20	Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.						
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Responsabilidad						
21	Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.						
22	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.						
23	Los jefes prefieren que, si se hace bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.						
24	Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.						
25	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.						

26	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.						
	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No
	Relaciones						
27	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad.						
28	La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.						
29	En la institución es fácil tener amigos.						
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.						
31	En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.						
	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
	Estándares						
32	En la institución se exige un rendimiento muy Bueno.						
33	Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha.						
34	Mi jefe continuamente insiste continuamente en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.						
35	La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.						
36	En la institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.						
	Dimensión 8	Si	No	Si	No	Si	No
	Recompensa						
37	En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.						
38	En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho						
39	En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.						
40	En la entidad existe una tendencia a ser más negativo que positivo.						

41	En la entidad hay recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.						
42	En esta institución los errores son sancionados						
43	En la entidad se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos						
	Dimensión 9	Si	No	Si	No	Si	No
	Confitos						
44	En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.						
45	La mejor manera de dar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.						
46	La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.						
47	En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.						
	Dimensión 10						
	SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES						
48	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.						
49	La supervisión que ejercen sobre usted						
50	Las relaciones personales con sus superiores						
51	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.						
52	El apoyo que recibe de sus superiores.						
	Dimensión 11						
	SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO						
53	La ventilación de su lugar de trabajo.						
54	La iluminación de su lugar de trabajo						
	Dimensión 12						

	SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES						
55	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.						
56	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.						
57	La participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.						
58	La participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa						
59	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.						
60	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo						
	Dimensión 13						
	SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO						
61	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.						
62	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.						
63	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.						
64	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar						
	Dimensión 14						
	SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO						
65	Las oportunidades de promoción que tiene.						
66	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.						
67	El salario que usted recibe						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador:

Empresa donde trabaja

Email:

Teléfono

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

U...al)
8A TI W AC CIO N CON S U T AABAJO
MOIC dAlot W dII
<flluirll-S Uilld11111,S-
MOIC dAlotWlllbalodII
iis OOSOU<l .. 91m -
MSóllki' (!Ute.
pct 111llISOlh).
I,,od--..

I.o.Ob dt oci:6114Ute
DINr:ISi6111,

SA TISFACCION CON EL RECONOCIMIENTO
IM O)Ollldt <l ...,,
LM dt <l ltQ
.. INlllti6f.l

(pf«i\$lll'ti 11)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** ci.oom,rj,11 NO (1

A(.dclC1\$J, 5dtl)IU...O, Esi,ih:Jlfi 84 U - DNI: 1662105Z
es, :ColllllMddt!Y MIllfirOOll ci.Ntgocil)\$
En! -daifdtlll U..ad W ci.
En!: lll blh"llin1137ia-MjllAlr">
TdlOllO11780i611f

,.....,El_ ... • ----

..... t,.,: ,1_c,.,... dll

ic_ s.
..... ,.... ..



61	Las oportunidades que ofrece su trabajo de realizar las cosas que usted destaca.						
62	Las oportunidades que ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.						
63	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.						
	Los objetivos, metas y las cosas que debe alcanzar						
	Comentarios						
65	SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO Las oportunidades de promoción que tiene.						
66	Las oportunidades de formación que ofrece la institución.						
67	El salario que usted recibe						

Observaciones (predefinidas):

Opinión de aplicabilidad: Aprobable (X) Aplicable después de corregir (I) No aplicable (N)

Apellidos y Nombres del evaluador : Italo Maldonado Ranwez
 Número de identificación : 33591284
 Cargo : Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica
 Especialidad del validador : Or. En Administración de la Educación
 En la sede donde trabaja : Ica - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
 Email : italo.maldonado@unsa.edu.pe
 Teléfono : 935806423

El presente documento es propiedad de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y no debe ser distribuido fuera de ella. Toda reproducción o uso no autorizado de este documento es estrictamente prohibido y será sancionado de acuerdo a la Ley de Propiedad Intelectual.



Nota: Se declara que el presente documento es una copia fiel del original.

Anexo 5. AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Ingeniería de Sistemas y
Mecánica Eléctrica
Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Bagua, 04 de julio del 2022.

CARTA N° 025-2022-UNTRM-VRAC/FISME-BAGUA

SEÑORA:

Dra. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración
Chiclayo -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : DOCUMENTO REG. N° 602

=====

Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo, para saludarle cordialmente en nombre de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – FILIAL BAGUA, y a la vez expresar a usted **la aceptación para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración**, a fin de que la Bach. Cinthia Nikoly Cabrera Quiroz y la Bach. Dalila Cordova Roman desarrollen la Investigación correspondiente para la elaboración de su Tesis titulada **"Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores Administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022"** la misma que se le brindara las facilidades pertinentes para su ejecución.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente;



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

DR. ITALO MARIBONDO RAMÍREZ
Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas
Mecánica Eléctrica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022", cuyos autores son CORDOVA ROMAN DALILA, CABRERA QUIROZ CINTHIA NIKOLY, 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.

CHICLAYO, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID 0000-0003-4798-3991	Firmado digitalmente por: HINFANTE el 09-08-2022 20:41:44

Código documento Trilce: TRI - 0385963