



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores
administrativos de la Dirección Regional de Salud
Apurímac, Abancay, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORA:

Castillo Pinto, Celia (orcid.org/0000-0002-5067-6725)

ASESOR:

Mgt. Salinas Coronado, Himmel Ronald (orcid.org/0000-0002-0264-3478)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiarme por el buen camino
para lograr mis objetivos.

A. mi familia por apoyarme
constantemente en esta lucha de ser
profesional.

La autora

Agradecimiento

A Dios por darme salud y sabiduría en este proceso de formación profesional.

A mi familia por apoyarme constantemente.
A los trabajadores de la dirección Regional de Salud Apurímac.

A la universidad por darme la oportunidad de cumplir mi aspiración profesional

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADO.....	15
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXO.....	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de confiabilidad	13
Tabla 2 Validez del cuestionario del clima organizacional, prueba KMO y Bartlett	15
Tabla 3 Confiabilidad del cuestionario clima organizacional y Satisfacción laboral....	16
Tabla 4 Clima organizacional por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022...	17
Tabla 5 Dimensión autorrealización o realización personal por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.....	18
Tabla 6 Dimensión involucramiento laboral por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.	19
Tabla 7 Dimensión supervisión por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022	20
Tabla 8 Dimensión comunicación por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.....	21
Tabla 9 Dimensión condiciones laborales por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.	22
Tabla 10 Resultado total de la variable clima organizacional por edades de los participantes	23
Tabla 11 Resultado total de la variable clima organizacional por sexo de los participantes.	24
Tabla 12 La satisfacción laboral por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.	25
Tabla 13 Resultado total de la variable Satisfacción laboral por edades de los participantes.	26
Tabla 14 Resultado total de la variable satisfacción laboral por sexo de los participantes.	27
Tabla 15 Prueba de Kolmogorov Smirnov de las variables y dimensiones a	

correlacionar	28
Tabla 16 Relación entre clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.....	30
Tabla 17 Relación entre autorrealización y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.	32
Tabla 18 Relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.....	33
Tabla 19	34
Tabla 20 Relación entre comunicación y Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.	35
Tabla 21 Relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.....	36

Resumen

La investigación que se desarrolló consideró como objetivo principal, determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio corresponde al tipo básico, el diseño es no experimental con alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población fue de 180 trabajadores nombrados de los cuales se obtuvo una muestra de 123 trabajadores nombrados de la DIRESA, el instrumento fue el cuestionario debidamente validado y sometido a prueba de confiabilidad.

En los resultados descriptivos se indica que un 60,4% considera regular al clima organizacional, así mismo la satisfacción laboral está considerada como regulador de los resultados institucionales. Se concluye que el clima organizacional se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la DIRESA. El valor $r = 0,775$ y el P-valor obtenido es de 0,000.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

Abstract

The research that was developed considered as main objective, to determine the correlation that exists between the organizational climate and job satisfaction. The study corresponds to the basic type, the design is non-experimental with descriptive correlational and cross-sectional scope. The population was 180 named workers from which a sample of 123 named workers from DIRESA was obtained, the instrument was the questionnaire duly validated and subjected to a reliability test

In the descriptive results it is indicated that 60.4% consider the organizational climate regular, likewise job satisfaction is considered regular. From the results it is concluded that the organizational climate is moderately related to job satisfaction in the workers appointed by DIRESA The r value =0.775 and the P-value obtained is 0.000.1

Keywords: Organizational climate, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se pretende desarrollar considera como objetivo principal, determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral el trabajo en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022. Para este diverso estudio se consideran variables principales de clima organizacional y satisfacción laboral.

Sobre clima organizacional, existen teorías que fundamentan su definición, Chiavenato (2018), conceptúa al clima de una organización como las características propias observadas en el contexto interior de la institución que son percibidos directamente por los trabajadores y estos ejercen influencia en el desempeño laboral, teniendo en cuenta el sistema laboral propio de la institución y los objetivos estratégicos. De igual forma, sobre el clima organizacional, Louffat (2017), considera como un estado de emociones que muestra un trabajador frente al cumplimiento de sus responsabilidades, generalmente la satisfacción debe ser de bastante placer, según la percepción que tiene de manera subjetiva, también se indica que una búsqueda de la satisfacción laboral debe ser globalizada y que cubra todos los aspectos institucionales, para lograr de manera pertinente los objetivos y metas institucionales.

En muchos países, el mundo laboral en la actualidad se ve afectado por la presencia de la pandemia COVID-19, desde que se inició en China (Wuhan) en diciembre del 2019. Posteriormente, en los países se tuvo que decidir medidas drásticas como las restricciones laborales en las instituciones, afectando directamente el clima organizacional en el desempeño y consecuentemente la satisfacción laboral (Vaqueriano, 2021).

El mismo autor, precisa que el problema fundamental en las instituciones que enfrentaron la pandemia fue el ambiente donde se desarrollaron los trabajadores, muchos de ellos, lleno de estrés debido a la fuerte demanda de enfermos que exigían una atención inmediata, repercutiendo en la salud mental en los trabajadores asistenciales y en los administrativos, esto, debido a la impotencia de poder brindar una buena atención a los pacientes (Flores, 2020).

Estudios diversos demostraron la existencia del problema de un clima organizacional en una institución pública o privada, Juárez (2018), en el estudio que

realizó sobre clima organizacional en un Hospital de México, precisa que las modificaciones que se realizan a nivel de estatus de los trabajadores, generan mucha preocupación en los mismos trabajadores y sobre todo desorden en el clima organizacional trayendo como consecuencia la insatisfacción en los usuarios. De igual forma, Fernández et al (2018), realizó un estudio en la ciudad de Lima Perú sobre el clima de una organización y la satisfacción de los usuarios en un establecimiento de salud, en esta investigación confirma que existe insatisfacción en los usuarios respecto a las capacidades de los médicos fundamentalmente en el área de hospitalización y emergencia, preocupando indudablemente en los responsables de conducir la administración del hospital, esto mismo sucede en otros hospitales debido a la desorganización que existe a nivel de trabajadores, demasiada injerencia del aspecto político partidario, perjudicando las atenciones en los clientes.

De igual forma, el problema de clima organizacional y de satisfacción laboral se observa con bastante frecuencia en la DIRESA de la ciudad de Abancay. El problema percibido está centrado en la situación en el que se desenvuelve la institución frente a la presencia del Covid-19, en este contexto los servidores de la administración se muestran preocupados por la ausencia de una implementación adecuada de presupuestos, equipos y personal que enfrente la realidad que se viene viviendo (DIRESA, 2021).

Cabe precisar que gran parte de los trabajadores de la DIRESA, se muestran insatisfechos con su desempeño, las causas son diversas, por ejemplo, los beneficios laborales y remunerativos que se les ofrecieron, no se cumplen, las políticas administrativas establecidas para organizar las atenciones, las relaciones sociales bastante deterioradas entre familiares de los pacientes internados con los trabajadores asistenciales y administrativos.

Los efectos del problema observado a nivel de la institución sobre el clima organizacional y la insatisfacción de los usuarios, constituyen principalmente la desesperación, la impotencia frente a los escasos presupuestos, equipos insuficientes y la estabilidad laboral en los trabajadores.

Por otro lado, se percibe un deterioro en el clima organizacional y la presencia de corrupción, debido a que algunos trabajadores se aprovecharon de la declaratoria de la emergencia, lo que permitió flexibilizar las normas en las compras de bienes y servicios, por ejemplo, el caso emblemático viene a ser el de las ambulancias en la

DIRESA y el de la construcción del nuevo hospital para Apurímac.

La investigación, después de un análisis, pretende proponer estrategias que permita optimizar el clima institucional y sobre todo el grado de satisfacción laboral en trabajadores y en los usuarios, buscando mejorar las nuevas gestiones y evitando desconfianza en los manejos presupuestales que en muchos casos perjudican en la atención de los usuarios.

Cada uno de los aspectos que se fundamentaron, motiva a realizar la investigación cuyo problema general se formula en la forma siguiente: ¿Se da una correlación entre el Clima de una organización y Satisfacción laboral? De igual forma se plantean los problemas específicos: ¿Se da una correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022?, ¿Se da una correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022?, ¿Se da una correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022?, ¿Se da una correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022?, ¿Se da una correlación entre la condiciones laborales y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022?.

La investigación será de mucha importancia, porque servirá como aporte a nivel teórico a los involucrados, brindando definiciones de los temas en estudio, estos serán extraídos de fuentes científicas que garantizarán la creación del conocimiento. De igual forma a nivel práctico se considera importante porque los resultados obtenidos conducirán a un proceso de reflexión para poder tomar decisiones oportunas en la solución de los problemas identificados a nivel de clima organizacional y de satisfacción de usuarios. Socialmente, la investigación se considera importante porque repercutirá en la población que asiste al establecimiento de salud con la finalidad de recibir una atención de calidad. Finalmente, a nivel metodológico será de mucha importancia porque servirá como un antecedente de investigación para estudios similares, aportará con instrumentos de recojo de información debidamente validados.

La investigación considera como propósito principal, determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022. De igual forma, considera los propósitos específicos: Establecer la correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en

servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, establecer la correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, establecer la correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral por el trabajo en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, Establecer la correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

Por la característica de la investigación de ser inferencial, considera hipótesis que serán contrastados a partir del análisis de los datos sistematizados. Se tiene como hipótesis general: el clima organizacional se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, del mismo modo se consideran las hipótesis específicas: La autorrealización se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022; el involucramiento laboral se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022; la supervisión se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022; la comunicación se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022, las condiciones laborales se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Existen estudios similares respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral a nivel internacional y nacional.

A nivel internacional se consideran las siguientes investigaciones:

Meza y Valdivieso (2018), en la ciudad de Quito, universidad central del Ecuador, en una tesis de pregrado para título de licenciado en psicología industrial, sustentó la tesis: "El clima de la organización y su correlación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fundación Polinal Ecuador". El investigador hizo un estudio descriptivo, no experimental y de nivel relacional, el objetivo planteado fue, describir el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con el personal de la Fundación Polinal Ecuador. Se trabajó con una población de 19 trabajadores que asumen cargos directivos. Los resultados evidencian que el 94,7% precisa que existe un mediano clima organizacional, además la satisfacción laboral, en un 84% se indica que es regular. El valor r encontrado es 0,56 que constituye moderada relación, además se tiene un p -valor de $0,00 < 0,05$, permitiendo concluir que si mejora el clima de la organización mejorará la satisfacción laboral.

Noboa et al (2019), en la ciudad de Quito Ecuador, en una tesis de pregrado, sustentó la tesis "Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Guayaquil"; el autor realizó un estudio correlacional con diseño no experimental, objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral; se consideró como población a 250 trabajadores, el cuestionario fue el instrumento para recoger información. En los datos estadísticos se muestra correlación directa y el coeficiente obtenido supera el $r=0,87$ y su p -valor $0,000 < 0,05$, lo que significa alta correlación, sin embargo, a nivel descriptivo se precisa que en un 65% la mayor incidencia se encuentra entre el clima de una organización y la satisfacción laboral en los empleados, destacando a la recompensa y liderazgo.

Sotelo et al (2017), En la ciudad de México, en una tesis de pregrado para optar el título de psicología, sustentó la tesis: "El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. México; el objetivo considerado fue buscar la relación del clima organizacional con la calidad de servicio. La población fue de 144 docentes, el documento para recoger información

fue el cuestionario y los datos indican que ambas variables se relacionan de manera positiva, el $r = 0,64$ además el p -valor es $0,001 < 0,05$, además se cumple la regresión lineal.

Brito et al (2020), en la ciudad de Guajira Colombia, realizó una investigación titulada “Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio”. Su objetivo fue identificar como las variables seleccionadas influyen en el desempeño de los colaboradores en la empresa estudiada. Corresponde a una investigación explicativa, se consideró una muestra de 78 colaboradores a la empresa. De los resultados obtenidos se observa que el 18% de trabajadores se muestran indecisos, además un 50% indica estar de acuerdo y otro 25% manifiesta estar muy de acuerdo. Respecto a la correlación se dice que la influencia es moderada porque el coeficiente obtenido es de 0,597, además el p -valor es de $0,000 < 0,05$. Cabe indicar que en las conclusiones se precisa que la integración de las variables control, seguimiento y liderazgo, es decisiva para la generación de un clima organizacional adecuado y consecuentemente influyen en el desempeño laboral.

Pedraza (2020), en la ciudad de México, en una tesis de posgrado, sustentó la tesis: “El ambiente y la satisfacción laboral de los empleados: factores que diferencian a las instituciones públicas y privadas”. El investigador ejecutó una investigación descriptiva correlacional cuyo objetivo fue describir si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del capital humano. Se trabajó con una población de 80 sujetos. Los resultados evidencian que son tres los factores de clima organizacional que se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en su dimensión intrínseca y extrínseca. Estadísticamente se demuestra que la correlación es moderada porque el coeficiente es de 0,75 y el P -valor es de 0,000 menor que el valor del 5%, lo que evidencia la presencia de una correlación directa y positiva.

A nivel del Perú se tienen los estudios:

Goicochea (2018), en la ciudad de Lima, en una tesis de pregrado, sustentó la tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outsourcing internacional, 2017”, el objetivo de la tesis fue evaluar la relación entre el correcto desempeño laboral y su normal desarrollo de funciones partiendo de la perspectiva del clima organizacional, el autor desarrolló una investigación correlacional, no experimental y de corte transversal, con una

población de 62 personas. En los resultados se precisan que a nivel descriptivo un 45% precisa que el ambiente de la organización es regular, además un 48% precisa que el resultado en el trabajo de los empleados es regular. Además, a nivel correlacional se determinó un coeficiente r de 0,67 y un p -valor de $0,000 < 0,05$ que corresponde a una correlación moderada entre los temas de estudio. Además, se concluye en la investigación que, a mejor ambiente en la organización, el desempeño del empleado será bueno.

Medina (2020), en la ciudad de Lima, en una tesis de pregrado para optar el título de licenciado en psicología, sustentó la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana”. El autor llevó a cabo un estudio correlacional, su diseño fue el no experimental, el objetivo considerado fue, determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa privada de construcción; se consideró como población a 201 trabajadores del área de soporte y que brindan servicio en el área de administración. De los resultados obtenidos se observa que el P -valor de $0,000 < 0,05$, lo que indica que existe correlación, además el coeficiente obtenido en todos los casos es superior a $r=0,405$ y en la escala de correlación significa moderada correlación.

Vilca (2017), en la ciudad de Lima, en una tesis de posgrado, sustentó la tesis Clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. El autor realizó la investigación de forma aplicada, el nivel fue relacional y su diseño corresponde al no experimental, el objetivo principal buscó establecer el nivel de correlación entre el ambiente de la organización y la satisfacción laboral, se tomó en cuenta una población de 420 trabajadores de salud y se calculó una muestra representativa de 200 trabajadores. En los datos obtenidos de la investigación se precisa la existencia de correlación significativa entre el ambiente de la organización con la satisfacción laboral en los trabajadores de salud, el valor fue 0,662 que corresponde a una relación moderada, además se ha obtenido un P -valor de $0,000 < 0,05$ lo que precisa la existencia de correlación.

Chagray et al (2020), en la ciudad de Lima, en una tesis de pregrado, sustentó la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana”; el objetivo fue encontrar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, la población fue de 46 trabajadores y el documento de recojo de datos fue el cuestionario; en los datos se precisa que, a nivel del clima

organizacional, el liderazgo se relaciona de mejor manera con las relaciones de manera significativa y de igual forma con el desempeño laboral. El valor de r fue 0,75 y su p -valor de $0,000 < 0,05$ lo que indica alta relación entre los temas principales, permitiendo concluir que a mejor ambiente de una organización será bueno el desempeño del trabajador en la institución.

Casan (2017), en la ciudad de Trujillo en una tesis de pregrado, sustentó la investigación "Satisfacción laboral y ambiente de la organización observado por los empleados". El propósito fue, hacer un análisis de la correlación entre los temas principales. El estudio corresponde al diseño no experimental-transversal, nivel relacional, enfoque cuantitativo, tipo básica. Consideró a 174 trabajadores como población de estudio. Entre sus resultados más importantes se obtuvo correlación entre la satisfacción laboral y ambiente de una organización, el coeficiente obtenido es de 0,544 y corresponde a la relación positiva moderada, el P -valor obtenido es de $0,01 < 0,05$ lo que indica la existencia de correlación, además de manera descriptiva se indica que el grado de ambiente de una organización es regular (50%) y grado de satisfacción laboral fue regular (47,7%).

Marco teórico

La construcción de conocimientos en la presente investigación, se realiza en función a las definiciones que se consideran a nivel de las variables y sus respectivas dimensiones, desde el punto de vista de autores que explican de manera precisa los temas en estudio.

Variable 1: Clima organizacional, Pedraza (2018), refiere que constituye un conjunto de experiencias que viven los trabajadores respecto a las acciones que se realizan de manera institucional, teniendo en cuenta su práctica, los procesos, las políticas establecidas ya sean formales o informales a nivel de organización. Así mismo, Peralta (2020), considera al clima organizacional como el sentimiento y percepción que el personal tiene sobre la organización donde cumplen responsabilidades y repercute directamente en el desenvolvimiento de la institución.

De igual forma Chiavenato (2018), define al clima organizacional como las características propias que se perciben en el ambiente interior de la institución que son percibidos directamente por los trabajadores y estos ejercen influencia en el desempeño laboral, teniendo en cuenta el sistema laboral propio de la institución y los

objetivos estratégicos. Por otro lado, Palma (2017) considera cinco dimensiones para el clima organizacional:

Autorrealización o realización personal. Se define como el logro de objetivos o aspiraciones propias de una persona y conduce a una satisfacción durante los procesos que se cumplen (Peiró, 2019).

Peiró (2019), sobre la autorrealización toma en cuenta aspectos fundamentales que conducen la realización propia, por ejemplo, se tiene la definición de los objetivos propios, cumplimiento de los objetivos, establecimiento de relaciones a nivel social, los sacrificios que se deben cumplir y sobre todo la objetividad con que se cumplen las actividades previstas. De igual forma, Palma (2017), considera que la autorrealización constituye una apreciación del trabajador en función a su posibilidad de desempeño a nivel institucional favoreciendo su desarrollo personal y profesional.

Respecto al Involucramiento laboral. Considera como la identificación y compromiso de la persona que presta servicios en la institución, sobre todo el cumplimiento de los objetivos de la institución, buscando la participación en las actividades estratégicas (Palma, 2017).

Supervisión. Es una forma de vigilar, controlar las acciones que se vienen cumpliendo en la organización. Este trabajo directamente corresponde a los jefes, el propósito viene a ser el apoyo a las debilidades que se pudieran detectar de manera oportuna, promoviendo capacitaciones u otras actividades de mejoramiento laboral (Palma, 2017).

Comunicación. Está considerada como la fluidez con que se manifiesta una persona frente un hecho observado en la organización. Al comunicarse debe ser preciso en lo que quiere decir, generar interés en las personas, en los usuarios o clientes de la organización. En este proceso de comunicar es importante considerar cuatro aspectos fundamentales: control, la motivación, expresión emocional y la información pertinente (Palma, 2017).

Condiciones laborales. Está referido a la situación en la que se encuentra el trabajador para cumplir sus responsabilidades, por ejemplo, su actitud, su entusiasmo, su motivación y sus pretensiones profesionales. Así mismo hace referencia a las condiciones que la institución muestra al trabajador, por ejemplo, sueldos,

bonificaciones, reconocimientos, ambiente agradable, buena infraestructura, entre otras (Palma, 2017),

Variable 2: Satisfacción laboral. Louffat (2017), lo considera como un estado de emociones que muestra un trabajador frente al cumplimiento de sus responsabilidades, generalmente la satisfacción debe ser de bastante placer, según la percepción que tiene de manera subjetiva, también se indica que la satisfacción laboral debe ser globalizado y que cubra todos los aspectos institucionales, para lograr de manera pertinente los objetivos y metas institucionales. Por otro lado, Judge y Robbins (2017), la satisfacción laboral constituye un sentimiento positivo respecto al cumplimiento de sus funciones, en muchos casos, el cumplimiento de obligaciones se realiza sin esperar nada a cambio.

Del mismo modo Palma (2017), indica que la satisfacción laboral en muchos casos se muestra de manera parcial debido a las circunstancias que se vienen dando en un contexto determinado, además está condicionado con factores culturales, creencias, valores y principalmente la experiencia laboral.

Beneficio laboral y de remuneración. Está referido al nivel de satisfacer en razón del incentivo económico moderado como reconocimiento de lo que hace en su labor.

Políticas administrativas. Está considerado como el nivel de acuerdo que se tiene respecto a temas institucionales y una normatividad que tenga que ver con el desempeño de los trabajadores (Palma, 2017).

Relaciones sociales. Se refiere al nivel de placer que muestra el trabajador frente a sus compañeros con quienes lleva a cabo las actividades previstas. A nivel institucional (Palma, 2017).

Desarrollo personal. Se hace referencia a la oportunidad que tiene el servidor al cumplir con las acciones de mucho significado (Palma, 2017).

Desempeño de tareas. Se refiere al reconocimiento de las actividades que realiza el servidor en el día a día (Palma, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Sobre la investigación básica Escudero (2017), la define como el estudio teórico que sólo se basa en fundamentos teóricos, sin tener en cuenta el aspecto práctico, lo que hace es buscar nuevos conocimientos.

Considerando la definición de Escudero para la investigación se tomará en cuenta el tipo básico debido a las características de las variables de estudio.

Diseño

Driessnack y Costa (2017), sobre la investigación descriptiva precisa que en este tipo de estudio se observa, describe y fundamentan varios aspectos del fenómeno, no se manipulan las variables, tampoco la búsqueda de causa efecto.

De igual forma Ríos (2017), define a la investigación correlacional como el estudio que permite medir la relación entre dos variables, en este estudio no se determinan causas y efectos, pero puede ser considerado como antecedente para otra investigación futura.

Mata (2019), sobre el diseño no experimental manifiesta que son estudios que se llevan a cabo sin manipular intencionalmente las variables de estudio, están centrados en llevar a cabo observaciones de los hechos en contexto natural.

Siguiendo las recomendaciones de los autores citados y considerando las características de las variables, la investigación estará considerada dentro del diseño no experimental con alcance descriptivo correlacional y de corte transversal.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio son:

Variable 1: Clima organizacional. Son características que se perciben en el ambiente interior de la institución, son percibidos directamente por los trabajadores y estos ejercen influencia en el desempeño laboral, teniendo en cuenta el sistema laboral propio de la institución y los objetivos estratégicos (Chiavenato, 2018).

Variable 2: Satisfacción Laboral. Se define como el sentimiento de conformidad que muestra una persona frente a un servicio que se le brinda en un contexto determinado, además está condicionado con factores culturales, creencias,

valores y principalmente la experiencia laboral (Palma, 2017).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Bernal (2017), define a la población como el conjunto de elementos que tienen características similares y están referidos al interés de un estudio.

Teniendo en cuenta la recomendación de Bernal, para la investigación se considerará a 180 servidores de la administración nombrados de la DIRESA.

Muestra

Al respecto Ramírez (2018), define a la muestra como una parte de la población que se utiliza para recoger información relevante, la muestra se extrae con la finalidad de evitar excesivos gastos y optimizar el tiempo.

Siguiendo a Ramírez (2018), para la investigación se considerará una muestra de 123 servidores de la administración del sector salud. El cálculo se efectúa usando la fórmula para una población finita, se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Muestreo

Cuesta (2019) respecto al muestreo probabilístico manifiesta que son métodos que consideran el principio de equiprobabilidad, vale decir que todos los sujetos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.

Siguiendo la definición de Cuesta, para la investigación se considerará el muestreo probabilístico y para determinar a los sujetos elegidos, se utiliza la técnica del azar por determinación propia.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Santiesteban (2018), considera a la encuesta como la técnica que permite adquirir información de interés sociológico, su instrumento es el cuestionario previamente elaborado y sometido a una validación, lo que busca es conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado.

Siguiendo la línea de Santiesteban, para la investigación se considerará la encuesta, debido a las características propias de las variables de estudio.

Instrumento

García (2018), define al cuestionario como un proceso de recabar información

a través de preguntas con alternativas dicotómicas y politómicas de sujetos considerados como muestra de estudio.

Para viabilizar el recojo de información, se considerará como instrumento el cuestionario de clima organizacional y la satisfacción laboral, Validado por: Daysi Huamani Huaris, Denilson Florentino Paucar Poma en la investigación que desarrollaron sobre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020, el instrumento correspondiente a cada variable es confiable según el estadístico obtenido del alfa de Cronbach:

Tabla 1

Prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach
Clima organizacional	0.945
Satisfacción laboral	0.847
Instrumento en general	0.948

Nota. Los valores provienen de una prueba piloto de validación

El valor obtenido indica alta confiabilidad a nivel de variables y de todo el instrumento.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación tendrá en cuenta los procesos siguientes:

1. Se solicitará a la UCV la carta de presentación del autor de investigación ante la DIRESA.
2. Se solicitará a la DIRESA autorización para poder aplicar el instrumento de recojo de información.
3. Antes de aplicar el cuestionario a los que conforman la muestra se les pondrá de conocimiento el objetivo de la investigación y los criterios considerados para proteger los datos obtenidos.
4. Los integrantes de la muestra firmarán el documento que evidencia su consentimiento e información correspondiente.
5. Se explicará a los que participan sobre las alternativas de respuesta

que se proponen.

6. Se elaborará una base de datos con las respuestas obtenidas para ser procesados con el programa estadístico SPSS 26.

7. Se realizará una evaluación sobre la normalidad de los datos obtenidos para determinar el estadístico de correlación.

8. Se realizará un análisis descriptivo e inferencial con los datos sistematizados a través del SPSS 26.

9. Se redactará el informe final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos del estudio, se llevará a cabo un análisis detallado de los resultados que emitieron las versiones del trabajador administrativos nombrados de la DIRESA en los respectivos cuestionarios para cada variable de estudio. La valoración de normalidad se efectuará con el estadístico de Kolmogorov Smirnov con el propósito de saber la normalidad de los datos obtenidos y de esa forma determinar el estadístico de correlación. La contrastación de las hipótesis formuladas se realizará con los estadísticos correlacionales por ser datos no paramétricos, en este caso corresponde al Rho de Spearman que busca el nivel de correlación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Manzini (2017), precisa que una investigación se debe realizar respetando las normas establecidas en el código de ética de Helsinki. Esto implica respetar los derechos de los participantes, haciéndoles firmar un consentimiento informado, además se respetará la información que brinden los integrantes de la muestra, garantizando su confidencialidad, se actuará con mucha responsabilidad respecto al alcance y pertinencia de la investigación, teniendo en cuenta la individualidad del participante y de la institución donde se desenvuelve. Los procesos considerados para la investigación tendrán un rigor científico, garantizando su validez, fiabilidad y sobre todo su credibilidad de todos los procesos que se siguen a nivel metodológico. Se cumplirá con las normas establecidas a nivel internacional, nacional e institucional para la ejecución de la investigación, protegiendo los derechos de las personas y del ambiente, a través de la elaboración del informe de investigación demostrando calidad y veracidad en su publicación correspondiente.

IV. RESULTADO

La validez del cuestionario para la variable clima organizacional y la satisfacción laboral se realizó a través de la aplicación del estadístico KMO y Bartlett a la información recogida, se encontró una validez de 0,884 lo que nos explica que el cuestionario se considera válido para su aplicación.

Tabla 2

Validez del cuestionario del clima organizacional, prueba KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		
,884		
Pruebas esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4453,252
	gl	1225
	Sig.	,000

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional y Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,975	50

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac

Tabla 4

Clima organizacional por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	10,9	10,9	10,9
	Regular	61	60,4	60,4	71,3
	Bueno	29	28,7	28,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 4 se presentan los resultados de las opiniones que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles de clima organizacional que existe en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (60,4%) y el valor mínimo corresponde al nivel mínimo (10,9%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en el clima organizacional.

Tabla 5

Dimensión autorrealización o realización personal por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	9,9	9,9	9,9
	Regular	73	72,3	72,3	82,2
	Bueno	18	17,8	17,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 5 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 servidores de la DIRESA sobre los niveles en la dimensión autorrealización o realización personal en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (72,3%) y el valor mínimo corresponde al nivel malo (9,9%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la dimensión autorrealización

Tabla 6

Dimensión involucramiento laboral por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	16,6	16,8	9,9
	Regular	65	64,4	64,4	81,2
	Bueno	19	18,8	18,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 6 se presentan los datos de opinión de las opiniones que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles de involucramiento laboral en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (64,4%) y el valor mínimo corresponde al nivel malo (16,8%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la dimensión involucramiento laboral

Tabla 7

Dimensión supervisión por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022

Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	12,9	12,9	12,9
	Regular	55	54,5	54,5	67,3
	Bueno	33	32,7	32,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 7 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles de supervisión en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (54,5%) y el valor mínimo corresponde al nivel malo (12,9%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la dimensión supervisión.

Tabla 8

Dimensión comunicación por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	9,9	9,9	9,9
	Regular	52	51,5	51,5	61,4
	Bueno	39	38,5	36,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 8 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles de comunicación en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (51,5%) y el valor mínimo corresponde al nivel malo (9,9%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la dimensión comunicación.

Tabla 9

Dimensión condiciones laborales por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	12,9	12,9	12,9
	Regular	50	49,5	49,5	62,4
	Bueno	38	37,6	37,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario Clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 9 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles de las condiciones laborales en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel regular (49,5%) y el valor mínimo corresponde al nivel malo (12,9 %), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la dimensión condiciones laborales.

Tabla 10

Resultado total de la variable clima organizacional por edades de los participantes

		Edad				Total
		Edad (23-33)	Edad (34-44)	Edad (45-55)	Edad (56-65)	
Clima Organizacional	Malo	1	3	3	4	11
		9,1%	27,3%	27,3%	36,4%	100,0%
	Regular	10	14	18	19	61
		16,4%	23,0%	29,5%	31,1%	100,0%
	Bueno	2	10	8	9	29
		6,9%	34,5%	27,6%	31,0%	100,0%
Total		13	27	29	32	101
		12,9%	26,7%	28,7%	31,7%	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario de clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 10 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre el clima organizacional por edades. En el valor máximo que son 61 trabajadores, el 31,1% indica que el clima organizacional es regular y pertenecen al grupo de trabajadores de 56 a 65 años. Y el valor mínimo corresponde a 11 trabajadores, de este porcentaje el 36,4% precisa que el clima organizacional es malo y corresponden al grupo de 56 a 65 años.

Tabla 11

Resultado total de la variable clima organizacional por sexo de los participantes.

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Clima organizacional	Malo	6	5	11
		54,5%	45,5%	100,0%
	Regular	34	27	61
		55,7%	44,3%	100,0%
	Bueno	11	18	29
		37,9%	62,1%	100,0%
Total		51	50	101
		50,5%	49,5%	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario de clima organizacional a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 11 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre el clima organizacional por sexo. En el valor máximo que son 61 trabajadores, el 44,3% indica que el clima organizacional es regular y pertenecen al grupo de trabajadores femeninos. Y el valor mínimo corresponde a 11 trabajadores, de este porcentaje el 45,5% precisa que el clima organizacional es malo y corresponden al grupo de trabajadores femeninos.

Tabla 12

La satisfacción laboral por niveles en los trabajadores de la DIRESA, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	15,4	15,4	15,4
	Regular	50	51	51	65,4
	Bueno	35	33,6	33,6	100,0
Total		101	100,0		

Nota. Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 12 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre los niveles Satisfacción laboral que existe en los trabajadores de la institución investigada. El valor máximo corresponde al nivel de satisfacción laboral regular (51%) y el valor mínimo corresponde al nivel mínimo (15,4%), sin embargo, la tendencia va hacia el nivel bueno en la satisfacción laboral.

Tabla 13

Resultado total de la variable Satisfacción laboral por edades de los participantes.

		Edad				
		Edad (23-33)	Edad (34-44)	Edad (45-55)	Edad (56-65)	Total
Satisfacción laboral	Malo	1 6,3%	5 31,3%	6 37,5%	4 25,0%	16 100,0%
	Regular	10 20,0%	14 28,0%	10 20,0%	16 32,0%	50 100,0%
	Bueno	2 5,7%	8 22,9%	13 37,1%	12 34,3%	35 100,0%
Total		13 12,9%	27 26,7%	29 28,7%	32 31,7%	101 100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 13 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre la satisfacción laboral por edad. En el valor máximo que son

50 trabajadores, el 32,3% indica que la satisfacción laboral es regular y pertenecen al grupo de trabajadores de 56 a 65 años de edad. Y el valor mínimo corresponde a 16 trabajadores, de este porcentaje el 37,5% precisa que la satisfacción laboral es mala y corresponden al grupo de trabajadores con 45 a 55 años de edad.

Tabla 14

Resultado total de la variable satisfacción laboral por sexo de los participantes.

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Satisfacción laboral	Malo	7	9	16
		43,8%	56,3%	100,0%
	Regular	27	23	50
		54,0%	46,0%	100,0%
	Bueno	17	18	35
		48,6%	51,4%	100,0%
Total		51	50	101
		50,5%	49,5%	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

En la tabla 14 se presentan los datos de opinión que emitieron los 101 trabajadores de la DIRESA sobre la satisfacción laboral por sexo. En el valor máximo que son 50 trabajadores, el 54% indica que la satisfacción laboral es regular y pertenecen al grupo de trabajadores masculinos. Y el valor mínimo corresponde a 16 trabajadores, de este grupo el 56,3% precisa que la satisfacción laboral es mala y corresponden al grupo de trabajadores femeninos.

Tabla 15*Prueba de Kolmogorov Smirnov de las variables y dimensiones a correlacionar*

Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima organizacional
101	101	101	101	101	101
15,11	15,34	16,22	16,70	16,47	79,83
3,098	3,341	3,825	3,895	4,284	16,651
,207	,154	,095	,115	,099	,052
,207	,154	,092	,115	,069	,045
-,139	-,133	-,095	-,108	-,099	-,052
,207	,154	,095	,115	,099	,052
,000	,000	,025	,002	,016	,200

Nota. Aplicación del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Apurímac

Los datos que se obtuvieron nos conducen a verificar el nivel de significancia; si el P-valor es $< 0,05$ entonces la distribución no es normal y corresponde a datos no paramétricos y si P-valor es $> 0,05$ la distribución se considera como normal por lo tanto corresponde a datos paramétricos.

Objetivo general

Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

1. Formulación de hipótesis

H: El clima organizacional se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

Tabla 16

Relación entre clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	101	101

Nota. Elaboración propia

En la tabla 17 se observa el p valor $0,000 < 0,05$ se encuentra en el rango permitido, lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la dirección Regional de Salud de Apurímac. El nivel de correlación entre el clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Salud de Apurímac es alta ($r=0.775$). Finalmente se puede concluir que a medida que mejora el clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

Objetivo específico 1

Establecer la correlación entre la autorrealización y satisfacción laboral servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

1. Formulación de hipótesis

H: El clima organizacional se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022

Tabla 17*Relación entre autorrealización y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.*

		Autorrealización	Satisfacción laboral
Autorrealización	Rho de Spearman	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	101	101

Nota. Elaboración propia.

Toma de decisión estadística

En la tabla 18 se observa el p valor $0,000 < 0,05$ se encuentra en el rango permitido, lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada. La autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la dirección Regional de Salud de Apurímac. El nivel de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Salud de Apurímac es moderada ($r=0.563$). Finalmente se puede concluir que a medida que mejora la autorrealización, también mejora la satisfacción laboral.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

H: La autorrealización se correlaciona significativamente con el gusto por el trabajo en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

Tabla 18

entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.

		Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Involucramiento laboral	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	1	,563** ,000
	N	101	101

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 19 se muestra el p valor igual a 0,000 y es menor al 0,05 de margen de error permitido. Esto nos confirma que existe correlación entre involucramiento laboral con la satisfacción laboral, además la intensidad de la correlación es moderada debido al coeficiente obtenido de 0,563. El estadístico corresponde al Rho de Spearman debido a que los datos son no paramétricos.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

H: La supervisión se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022

Tabla 19

Relación entre supervisión y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.

		Supervisión	Satisfacción laboral
Supervisión	R de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,000
N		101	101

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 20 se muestra el p valor igual a 0,000 y es menor al 0,05 de margen de error permitido. Esto nos confirma que existe correlación entre supervisión y la satisfacción laboral, además la intensidad de la correlación es moderada debido al coeficiente obtenido de 0,681. El estadístico corresponde al R de Pearson debido a que los datos son paramétricos.

Contrastación de Hipótesis Específica 4

H: La comunicación se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

Tabla 20

Relación entre comunicación y Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.

	Comunicación	Satisfacción laboral
Comunicación	Rho de 1	,672**
	Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	101

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 21 se muestra el p valor igual a 0,000 y es menor al 0,05 de margen de error permitido. Esto nos confirma que existe correlación entre comunicación y la satisfacción laboral, además la intensidad de la correlación es moderada debido al coeficiente obtenido de 0,672. El estadístico corresponde al Rho de Spearman debido a que los datos son no paramétricos.

Contrastación de hipótesis específica 5

H: Las condiciones laborales se correlacionan significativamente Satisfacción laboral en servidores de la administración de la DIRESA, Abancay, 2022.

Tabla 21

Relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA.

		Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Condiciones laborales	Rho de Spearman	1	,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	101	101

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 22 se muestra el p valor igual a 0,000 y es menor al 0,05 de margen de error permitido. Esto nos confirma que existe correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral, además la intensidad de la correlación es alta debido al coeficiente obtenido de 0,853. El estadístico corresponde al coeficiente de Rho de Spearman debido a que los datos son no paramétricos.

V. DISCUSIÓN

La investigación que se ha desarrollado consideró como objetivo principal la determinación de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, para lograr el objetivo se aplicó el cuestionario a los trabajadores nombrados de la institución de salud considerados para el estudio. Los resultados demostraron que efectivamente el nivel de relación encontrado es moderado.

El resultado de la investigación se asemeja a los resultados de otros estudios que se llevaron a cabo en otros contextos, para contrastar los resultados se tiene a Meza y Valdivieso (2018) en su investigación demostraron que el clima organizacional si se relaciona de forma moderada con satisfacción laboral. La coincidencia con la investigación es el nivel correspondiente, en ambos casos moderados, esto nos indica que a pesar de los contextos son diferentes y las unidades de análisis con distintas características, el resultado es moderado con tendencia a ser más significativo.

De igual forma Noboa et al (2019), en su estudio relación del clima organizacional con satisfacción laboral, demuestra que efectivamente existe correlación, sin embargo, el nivel de relación en este caso es alta diferenciándose notablemente con los resultados de la investigación. Se deduce que, en la institución de estudio, los responsables están más interesados en el trabajo que se realiza por mantener un clima organizacional aceptable que conlleva a un buen desempeño y satisfacción laboral. Del mismo modo en el ámbito nacional, Goicochea (2018) en su investigación el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral muestra que efectivamente a mejor ambiente en la organización, el desempeño de empleado será mejor.

También en la investigación se ha demostrado las relaciones que existen entre la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión con satisfacción laboral. En todos los casos se demostró que existe correlación moderada con tendencia a una relación significativa, demostrando que cada uno de ellos contribuye en mejorar el clima organizacional de la institución.

Se deduce lo importante que es el clima organizacional frente a la satisfacción laboral. Esto se respalda con la opinión de diferentes autores que manifiestan el nivel de importancia que tiene un clima organizacional frente a la satisfacción de los

trabajadores. Pedraza (2018) respecto al clima organizacional refiere que constituye un conjunto de experiencias que viven los trabajadores respecto a las acciones que se realizan de manera institucional, teniendo en cuenta su práctica, los procesos, las políticas establecidas ya sean formales o informales a nivel de organización. Así mismo, Peralta (2020) considera al clima organizacional como el sentimiento y percepción que el personal tiene sobre la organización donde cumplen responsabilidades y repercute directamente en el desenvolvimiento de la institución.

Por otro lado, sobre la el gusto por el trabajo Louffat (2017) confirma que es un de emociones que muestra un trabajador frente al cumplimiento de sus responsabilidades, generalmente la satisfacción debe ser de bastante placer, según la percepción que tiene de manera subjetiva, también se indica que una el gusto por el trabajodebe ser globalizado y que cubra todos los aspectos institucionales, para lograr de manerapertinente los objetivos y metas institucionales. Por otro lado, Judge y Robbins (2017), la el gusto por el trabajo constituye un sentimiento positivo respecto al cumplimiento de sus funciones, en muchos casos, el cumplimiento de obligaciones se realiza sin esperar nadaa cambio.

Cabe mencionar que los autores, ratifican la importancia del clima organizacional en una institución, poniéndole interés en los distintos aspectos que movilizan un buen clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Se ha determinado que el clima organizacional y el gusto por el trabajo en servidores administrativos de la DIRESA se relacionan significativamente, el valor obtenido es de 0,775 y pertenece al nivel alto de correlación.

SEGUNDA. Queda establecido que la correlación entre la autorrealización y el gusto por el trabajo es moderada, el coeficiente calculado es de 0,563 y es significativo.

TERCERA. El involucramiento laboral se relaciona de forma significativa y moderada con el gusto por el trabajo, el coeficiente obtenido es 0,563.

CUARTA. Se estableció que la supervisión y el gusto por el trabajo se relacionan de forma moderada, el coeficiente obtenido es de 0,681.

QUINTA. Queda establecido que la comunicación y el gusto por el trabajo se relacionan directa y moderadamente, el coeficiente obtenido es de 0,672.

SEXTA. Queda establecido que las condiciones laborales con el gusto por el trabajo, tienen una alta correlación. El coeficiente obtenido es de 0,853.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Los funcionarios de la DIRESA deben promover actividades de integración para fortalecer el clima organizacional de la institución.

SEGUNDA. Los trabajadores deben poner en práctica los procesos de autorrealización para mejorar sus condiciones laborales a nivel institucional.

TERCERA. Los funcionarios de la DIRESA deben promover y motivar el involucramiento en los trabajadores cuando se programen actividades institucionales.

CUARTA. Se debe fomentar con frecuencia a nivel de la institución las actividades de supervisión con la finalidad de mejorar las debilidades obtenidas.

QUINTA. Los funcionarios y trabajadores deben fomentar la comunicación horizontal para cumplir con las responsabilidades asignadas.

SEXTA. Los funcionarios deben mejorar las condiciones laborales de los servidores de tal forma se cumpla cabalmente los objetivos y metas establecidas.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Brito, C., Prite, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Scielo*, 31.
- Chgaray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2). doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cuesta, M., & Herrera, F. (s.f.). Introducción al Muestreo. *Depto. de Psicología*. Universidad de Oviedo, España. Obtenido de http://www.psico.uniovi.es/Dpto_Psicologia/metodos/tutor.7/.
- Driessnack, M., Sousa, V., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños relevantes para enfermería: Parte 2: diseños de investigación cualitativa. *Latino-Am. Enfermagem*, 15(4). doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400025>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Fernandez, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., . . . Mamani, U. (2017). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Scielo*, 80(2). doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- García, A. (2018). *Teoría Y Metodología De La Investigación Científica*. ALFAOMEGA FELIX VARELA.
- Goicochea, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017* (Vol. 2). Perú: Global Business Administration Journal,. doi:<https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>
- Juárez, A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La

Villa: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México . *Cuba. salud pública*, 44(4).

- Judge, T., & Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6(1). doi:10.4067/S1726-569X2000000200010
- Mata, L. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*.
- Medina, A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana. *Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología*. Universidad Ricardo Palma, Perú. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3299>
- Meza, B., & Valdivieso, D. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. *Tesis para la obtención del Título de Psicólogo Industrial*. Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Pedraza, N. (2018). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.
- Peiró, J., Kozusznik, M., Rodríguez, W., & Tordera, N. (2019). La autorrealización entre las personas. 16(3). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85-93.

- Peralta, N. (2020). Incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de un banco de la ciudad de Trujillo . *Título para optar el grado de Licenciado en Administración y Gestión Comercial*. Universidad Privada del Norte, Perú.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* . España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Santiesteban, E. (2021). *Metodología de la investigación científica*. Cuba: Académica Universitaria Edacun.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, 8(15), 582-609. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>.
- Vaquerano, A., Flores, P., & Moran, V. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? *Realidad Empresarial*, 1(10), 102-105.
- Vilca , Y. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. *Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022.	Hipótesis general El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022.	Variable 1 Clima organizacional Dimensiones Autorrealización o realización personal • involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Tipo Básica Diseño de investigación No experimental Transversal descriptivo, correlacional. Población 180 trabajadores administrativos nombrados de la DIRESA. Muestra 123 trabajadores administrativos de la DIRESA Técnica Se utilizará la encuesta
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022.	Hipótesis específicas La autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022.	Variable 2 Satisfacción laboral	

¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022?	Establecerla relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.	La supervisión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.	Dimensiones Beneficios laborales y remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Muestreo Probabilístico La selección se realizará con la técnica del azar.
¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022?	Establecerla relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.	La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.		Instrumento Se utilizará el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, Validado por: Daysi Huamani Huaris, Denilson Florentino Paucar Poma. (2021)
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022?	Establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.	Las condiciones laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay,2022.		Método de análisis de datos Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Valoración	Categorías
Autorrealización o realización personal	•Desarrollo profesional	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular	Regular 23 – 36
		Mucho Siempre	Bueno 37 – 50
involucramiento laboral	•Compromiso con la institución	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 - 36
		Siempre	Bueno 37 – 50
Supervisión	•Identificación con la institución	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Poco Regular	Regular 23 – 36
		Mucho Siempre	Bueno 37 – 50
Comunicación	•Apoyo a las tareas •Funcionamiento	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 – 36
		Siempre	Bueno 37 – 50
Condiciones laborales	•Fluidez en la comunicación	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 - 36
		Siempre	Bueno 23 - 36
Condiciones laborales	•Claridad en la Comunicación	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 - 36
		Siempre	Bueno 37 - 50
Condiciones laborales	•Elementos Psicosociales	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 - 36
		Siempre	Bueno 37 - 50
Condiciones laborales	•Elementos Mater ales económicos	Nunca Poco	Malo 10 -22
		Regular Mucho	Regular 23 - 36
		Siempre	Bueno 37 - 50

Variable Satisfacción Laboral

Dimensión	Indicadores	Valoración	Categorías
Beneficios y remunerativos	•Beneficios	Nunca	Malo
		Poco	10 -22
		Regular	Regular
		Mucho	23-36
		Siempre	Bueno 37 .50
Políticas administrativas	•Normas Institucionales	Nunca	Malo
		Poco	10 -22
		Regular	Regular
		Mucho	23-36
		Siempre	Bueno 37 .50
Relaciones sociales	•Relaciones interpersonales	Nunca	Malo
		Poco Regular	10 -22
		Mucho	Regular
		Siempre	23-36
			Bueno 37 .50
Desarrollo personal	•Oportunidades	Nunca	Malo
		Poco Regular	10 -22
		Mucho	Regular
		Siempre	23-36
Desempeño de Tareas	•Valoración de tareas	Nunca	Malo
		Poco	10 -22
		Regular	Regular
		Mucho	23-36
		Siempre	Bueno 37 .50
Relación con la Autoridad	•Relación con las jefaturas	Nunca	Malo
		Poco	10 -22
		Regular	Regular
		Mucho	23-36
		Siempre	Bueno 37 .50

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, Validado por: Daysi Huamani Huaris, Denilson Florentino Paucar Poma.

Dirigido a los trabajadores nombrados de la DIRESA

Valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre

Nro	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La institución promueve la capacitación del personal.					
2	En la institución se promueven la generación de ideas creativas e innovadora					
3	Me siento comprometido con el éxito en la organización					
4	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización					
5	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
6	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.					
7	Hay clara definición de visión, misión, y valores en la empresa					
8	Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
9	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
10	La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos.					
11	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13	Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.					
14	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
16	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
17	En los equipos de trabajo, existe una buena relación.					
18	Existen suficientes canales de comunicación					
19	Es posible la interacción con las jefaturas.					
20	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
21	El Supervisor escucha los planteamientos (consultas, propuestas, reclamos y peticiones) que se le realiza.					
22	Se tiene conocimiento de los avances en las otras áreas de la empresa.					

23	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
24	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
25	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
26	La institución dispone de tecnología que te facilite el trabajo					
27	Existe buena administración de los recursos.					
28	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
29	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros obtenidos.					
30	Los beneficios sociales (seguro de salud, gratificación, CTS y distribución de utilidades) que percibo cumplen mis expectativas.					
31	He percibido reconocimiento por mis logros laborales					
32	Percibo que la institución me da la oportunidad de ser promovido (a) a una categoría ocupacional superior.					
33	Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
34	Siento que me recargan de tareas en el trabajo					
35	Estoy de acuerdo con mi horario de trabajo					
36	Percibo que las normas son adecuadas.					
37	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.					
38	Percibo que existe mucha burocracia en los trámites administrativos.					
39	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
40	Le agradan trabajar con mis compañeros.					
41	La solidaridad, respeto y empatía son virtudes que caracterizan nuestro equipo de trabajo.					
42	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
43	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
44	Mi trabajo me hace sentir realizado					
45	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
46	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
47	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
48	Mi (s) jefe (s) ejerce(n) un liderazgo adecuado.					
49	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
50	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					

Anexo 4:

Selección del estadístico de correlación en base a la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.

Variable y dimensiones	Variable	Estadístico de
Clima organizacional P=0,200 Paramétrico	Satisfacción n laboral P=0,06 Paramétrico	R de Pearson
Autorrealización P=0,000 No paramétrica	Satisfacción n laboral P=0,06 Paramétrico	Rho de Spearrnan
Involucramiento laboral P=0,000 No paramétrica	Satisfacción n laboral P=0,06 Paramétrico	Rho de Spearrnan
Supervisión P=0,250 Paramétrico	Satisfacción laboral P=0,06 Paramétrico	R de Pearson
Comunicación P=0,002 No paramétrico	Satisfacción n laboral P=0,06 Paramétrico	Rho de Spearrnan
Condiciones laborales P=0,016 No paramétrico	Satisfacción n laboral P=0,06 Paramétrico	Rho de Spearrnan

Nota. Elaboración propia

En el Anexo 4 se presentan los indicadores de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones que deben ser correlacionados. Se utilizará la Rho de Spearman en la relación de autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales con la el gusto por el trabajo; sin embargo, se utilizará R de Pearson entre las variables clima organizacional con el gusto por el trabajo, además la dimensión supervisión con la satisfacción laboral.

Anexo 5

Informe de Validación por expertos.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, Abancay, 2022"

Nombre del Experto : Mg. Jack Jairo Godeau Rojas.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/No Cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna observación


 Nombre: M. César Fuentes Carrara
 N° DNI: 24352290


 Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA
 C.Ps.P. 8282 Doctor y Especialista
 Nombre: _____
 N° DNI: 29666544


 Nombre: Mg. Jack Jairo Godeau Rojas
 N° DNI: 4345644



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS CORONADO HIMMEL RONALD, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC , ABANCAY ,2022 .", cuyo autor es CASTILLO PINTO CELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS CORONADO HIMMEL RONALD DNI: 10186942 ORCID: 0000-0002-0264-3478	Firmado electrónicamente por: RSALINASC el 04- 11-2022 13:29:56

Código documento Trilce: TRI - 0437312