



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo  
el Régimen CAS de una Unidad Ejecutora, 2022.**

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

**AUTOR:**

Escalante Salas, Jose Luis ([orcid.org/0000-0002-3366-5688](https://orcid.org/0000-0002-3366-5688))

**ASESOR:**

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto ([orcid.org/0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

**CO-ASESOR:**

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto ([orcid.org/0000-0002-36785511](https://orcid.org/0000-0002-36785511))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

El presente trabajo está dedicado a mi heredero Ismael Gianluca, por darme las fuerzas, motivación y soporte, para ser siempre un profesional de éxito.

**Agradecimiento:**

Agradecer a Dios y a la Virgen del Carmen por guiar mis pasos, a mis señoras madres Antonia y Ana que siempre apostaron por mi educación, a mi familia que está en todo momento presente, a la institución donde laboro por brindarme las facilidades para la investigación, a mi asesor y metodólogo, Dr. Zarate y Dr. Flores, por brindarme sus amplios conocimientos para el diseño de tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria: .....	ii
Agradecimiento: .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>3</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>9</b>
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	9
3.2 Variables de operacionalización.....	9
3.3 Población, Muestra, Muestro y Unidad de Análisis de la Investigación .....	11
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos .....	12
3.6 Método de Análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos .....	12
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>26</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>27</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>33</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	18
Tabla 2 Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específica	18
Tabla 3 Prueba de hipótesis específica 1 - Claridad Organizacional	19
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 2 de Desarrollo Profesional	20

## Índice de figuras

Figura 1 Niveles de percepción de la Variable Clima organizacional	15
Figura 2 Niveles de Clima Organizacional por Dimensiones	15
Figura 3 Niveles de percepción de la Variable Satisfacción Laboral	16
Figura 4 Niveles de Satisfacción Laboral por Dimensiones	17

## Resumen

El trabajo de investigación propuesto lleva como título: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores bajo el régimen CAS en una unidad ejecutora, 2022. Tuvo como propósito determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Para sustentar la tesis de investigación se apeló a las bases teóricas de Chiavenato (2020) sobre la definición de la variable clima organizacional, además se mencionó a Ríos (2020) citando a Mejillón (2018) para definir la variable satisfacción laboral. La metodología es de tipo básica, el diseño es no experimental de nivel correlacional, no se manipularon las variables de estudio. La población fue formada por ciento quince (115) colaboradores CAS que pertenecen a la unidad ejecutora estudiada. El método aplicado fue hipotético deductivo, para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de Chi-cuadrado. Como resultado obtenido fue que clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en cuanto al logaritmo de verosimilitud es 44,246; siendo reforzado por  $p=0,000<0.05$ .

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, objetivos, unidad ejecutora (UE).

## **Abstract**

The proposed research work is titled: Organizational climate and job satisfaction in workers under the CAS regime in an executing unit, 2022. Its purpose was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction. To support the research thesis, the theoretical bases of Chiavenato (2020) on the definition of the organizational climate variable were appealed to, in addition, Ríos (2020) was mentioned citing Mejillón (2018) to define the job satisfaction variable. The methodology is basic, the design is non-experimental at a correlational level, the study variables were not manipulated. The population was made up of one hundred and fifteen (115) CAS collaborators who belong to the executing unit studied. The applied method was hypothetical deductive, for the hypothesis test the Chi-square test was used. The result obtained was that organizational climate is significantly related to job satisfaction, in terms of the logarithm of likelihood it is 44,246; being reinforced by  $p=0.000<0.05$ .

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, objectives, executing unit.



## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional ha sido uno de aquellos temas que merece extraordinario respeto, que no debería ser aislado o excluido de los factores determinantes en una organización, al mismo tiempo no debe perder la valoración. Tal es así que, el potencial humano es la pieza clave que sustentan el cumplimiento de metas, considerando que, si existe un clima organizacional óptimo, entonces coadyuvará al bienestar del trabajo, la cual se verá reflejada durante el ejercicio profesional de los trabajadores. En nuestro país la mayor parte de personas pasan largo espacio de su vida en su centro laboral, siendo indispensable contar con un clima organizacional suficiente en consecuencia satisfacer el vínculo de situaciones que coadyuven a ser fructífera y venidera la vida laboral y por ende profesional para que los trabajadores estén satisfechos y cómodos en su lugar de trabajo.

En ese sentido, la exploración que se efectuó fue del tipo cuantitativo, dando un alto valor objetivo. Este enfoque intentó dejar de lado a los valores y buscó la comprensión, interpretación, verificación y reconstrucción de los hechos, ya que es el más conocido y utilizado, porque busca corroborar resultados haciendo una validación cruzada de datos. La información se recabará de las respuestas del cuestionario impartido a los servidores CAS de una entidad del estado, para ser contrastados, verificados, a efectos de medir la satisfacción del servidor y la cultura adecuada.

Por tal razón, dentro de esta sociedad se propuso esta investigación, con el propósito de brindar soluciones a los problemas de trabajo que se presentaban en las entidades del estado y así repercutir las labores dentro de la administración, que llevara a organizaciones especialmente a las del sector público del país a consumir con la postura y enfoque dentro de la cultura organizacional, al mismo tiempo repotenciar el talento humano de los trabajadores.

Por lo tanto, se formuló los problemas de investigación: PG ¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?; PE: a) ¿Qué relación existe entre la Claridad organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?; b) ¿Qué relación

existe entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?

La justificación en la investigación, el presente estudio fue realizado con el fin de conocer las falencias que se presentan en entidades del estado, en cuanto al desempeño de sus trabajadores, porque las instituciones buscan mejorar sus servicios, pero pese a esto se ha visto que los resultados no son favorables, puesto que se evidencia y se refleja en la disconformidad de los administrados. Toda vez que en el transcurrir del tiempo se van implementando nuevos procedimientos administrativos y tecnológicos en las organizaciones, siendo los emisores de la correcta administración organizacional, no se puede dejar pasar por alto los problemas que se suscitan dentro de una unidad ejecutora de una entidad del estado.

Por lo tanto, se formuló los siguientes objetivos de la investigación: objetivo general determinar la relación entre CO y SL del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora; objetivos específicos: a) Determinar el vínculo entre claridad organizacional y la SL del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora; b) Determinar el vínculo entre desarrollo profesional y la SL del personal bajo el régimen CAS que presta servicios en una UE.

Por otro lado, se formuló las hipótesis de la investigación: hipótesis general ¿Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del servidor bajo el régimen CAS en una unidad ejecutora?; hipótesis específicas: a) ¿Existe relación directa entre la Claridad organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?; b) ¿Existe relación directa entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?.

## II. MARCO TEÓRICO

Para continuar el estudio, es esencial, citar a autores de investigaciones que tienen el mismo tema o de alguna de las variables, para ello, se examinaron los contextos de investigación nacionales e internacionales, de los siguientes autores nacionales:

Bertolotto (2021), señala que el objetivo fue examinar en que forma el D.L 1057, incumple el derecho de seguridad laboral de los servidores ediles, departamento de Ayacucho 2020. Se alcanza como resultado la determinación del derecho a la estabilidad laboral, existe una violación tangible mediante el contrato CAS y es oportuno una evidente revisión y modificación para su aplicación adecuada, favoreciendo a los servidores, que se encuentran dentro de este tipo de régimen. Se concluye que es preciso un reajuste dentro del marco legal o en su defecto la desaparición de este régimen D.L 1057-CAS, disminuyendo así, vulneraciones a los derechos los servidores.

Catay (2021), precisa que su objetivo fue ejecutar el proceso del clima organizacional atravesando por una herramienta de gestión, con la finalidad de fomentar un clima laboral satisfactorio que faculte desprender el rendimiento de los servidores que forman parte de Cuna Más, cuyo resultado brinda en la futura descendencia de la estimación público y redundará en el progreso del desarrollo de actividades en bien de los ciudadanos, mediante la excelencia de la compañía familiar. Resultado más relevante encontrado en la mensuración de clima organizacional y que estuvieron conectados mediante los instrumentos que se mostraron. Se concluye que la apreciación de los servidores edifica conexión al PNCM contribuirá rigurosamente en el motivo, beneficio y obtención de sus actividades diaria.

Ruiz (2021), indica que es positivamente determinante la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Asimismo, validó el proceso existente con respecto al clima organizacional influyente del desempeño o rendimiento laboral. Los elementos de valoración, son (02): metas y compromisos, estos cuentan con opiniones específicos conforme el fragmento de servidores en el que fueron aplicados. Por lo tanto, se concluye la existencia de enlace entre el clima laboral y el desempeño en su magnitud de competencias, por cuanto el Tau

b de Kendall asume un valor de  $p=0,005<0,05$  y por lo que, ese nivel de significación existe correlación entre las dos.

Ríos (2020), señala que el objetivo fue determinar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, demostrando que el factor de similitud encontrada entre las variables fue 0,571, a través de calificación y correlación sobria, sostiene como horizonte de trascendencia de 0,000 ( $p<0,05$ ), haciendo mención la existencia de una percusión. Del mismo modo, encuentran factores como el sueldo, la oportunidad de crecimiento laboral, el líder que guie a los servidores encontrar nuevas condiciones laborales en otras áreas. Por lo tanto, concluye que la correspondencia continua entre CO y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP (Rho de Spearman = 0,571, resultando un alto clima organizacional mayor SL para los servidores de la entidad .

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2017), en la “Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del sistema administrativo de gestión de recursos humanos”, afirma que el valor de gestionar el CO es fundamental y se ciñe a fomentar condiciones favorables dentro de un espacio de trabajo atractivo, que promueva el desarrollo del talento de los trabajadores de instituciones públicas. Al administrar o gestionar correctamente el clima de una organización, las instituciones públicas logran la mejora de sus planes y objetivos de trabajo que colaboran al fortalecimiento y aumento de la motivación y el compromiso de los servidores que como resultado se muestra la marca positiva en los resultados de la autoridad.

A nivel internacional, García et al. (2020), en el libro titulado "Clima Organizacional teoría y práctica" de la Universidad Católica de Colombia. En primera instancia arriba a definir el clima organizacional como un tema de mayor relevancia en la gestión del talento humano en la actualidad, de forma general las organizaciones introduce su evaluación de forma práctica de gestión necesaria para un correcto funcionamiento de las entidades públicas o privadas, asimismo que en diversos párrafos de la literatura sobre gerencia de talento humano que hace mención a su gran importancia, a la vez que se muestran como uno de los motivos de alto índice de investigación generado en el ámbito de la conducta organizacional en tanto comprende a nivel multidimensional, que puede captar como un encadenamiento en donde las diversas variables del comportamiento

organizacional pueden afectar, o al contrario. Conocer estas conexiones según García, Vega & Gómez ayudo en el derecho comparado a entender con mayor claridad la conceptualización del clima organizacional y la importancia de repotenciar en las entidades del estado el talento humano que es propio de los trabajadores para coadyuvar al cumplimiento de la visión y misión de una entidad del estado, en beneficio de los usuarios o administrados y de la propia entidad.

Mejillón (2018), tuvo como objetivo analizar el clima organizacional mediante un trabajo de campo que identifique la incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS de Santa Elena. Los resultados muestran que dentro de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IEES de Santa Elena, existen falencias en que limitan el crecimiento profesional de los funcionarios y el proceso de mejora continua a la institución, esto se debe a que dentro de la institución se está desarrollando un inadecuado tiempo profesional y su efecto se refleja siendo inestable ocupación de sus colaboradores. Los factores más importantes son: la poca comunicación, trabajo en equipo y limitaciones. Se concluye que el CO del IESS repercute de forma negativa debido a cuanta limitación que ocasionan los jefes departamentales, originando un inadecuado desempeño laboral en sus colaboradores, obstruyendo su crecimiento profesional.

Gonzáles (2018), en su artículo titulada “Revisión sistemática de las concepciones de sapiencia organizacional”- Colombia, en explicación conceptual de la sapiencia organizacional, se visualizan múltiples conceptos comprendidas como una agrupación de conocimiento obtenido que acepta al trabajador componer o conocer un concepto, así mismo, se reconoce un progreso en la definición del habito organizacional que en sus comienzos se plantea desde la antropología y la sociología, acudiendo a la actualidad a comprender como una condición de organizacional interna y externa. Se da un amplio aprendizaje de la cultura organizacional, descubriendo ciertas igualdades y diferencias entre conceptos, múltiples conocimientos, explicaciones y formas de medirla mediante el tiempo. Se efectuó una metódica de verificación consecuente descriptiva de literatura, comprendida como un estudio observacional y retrospectiva, con un enfoque en la metodología, los descubrimientos y los resultados de cada investigación.

Ramon (2017), en su libro titulado "Diseño de la CO para la estrategia de negocios. Grupo COMPAS, Guayaquil, Ecuador. Aporta en primera instancia, sobre el proceso para diseñar una cultura organizacional, siendo los principios éticos, la dirección por valores y el clima organizacional. Concluye que el diseñar una cultura organizacional, es el primer paso para que la empresa pueda ganar credibilidad en el mercado por parte de sus diversos públicos relacionados y consolidar su estrategia de negocios. Una estrategia de negocios efectiva, va estrechamente ligada al diseño de su cultura organizacional. Por otro lado, se tiene que el clima organizacional es la expresión de cómo se siente el empleado y si el clima que la brinda la empresa está en concordancia con las acciones y valores de la empresa. Destacándose que los líderes o directivos son los responsables de la organización que se está dando a los trabajadores. Si no se aplica un liderazgo acertado lo que se creará es un clima organizacional no satisfactorio para el empleado, por consiguiente, esto puede convertirse en la causa que le reste productividad y compromiso del empleado hacia la organización.

García et al (2017), en su libro titulado "Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management". Universidad de valle – Colombia. en observación de la cultura organizacional parte del anonimato absoluto, desde más de 40 años, los observadores como Elliot Jaques (1952), y Paul Selznik (1957) estudiarían aspectos como la integridad y la forma de dirección; Así mismo, el tema se centra en 1er plano al día de hoy a razón de su conexión con los problemas de sociedad, cultural, organizacional e individuales, lo que permitió que el concepto muestre una alta libertad y sea rebuscado con severidad extrema (Amado, 1968).

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2017), refiere respecto al clima laboral en las organizaciones pública es la apreciación colectiva satisfacción de los servidores del estado con respecto al ambiente laboral. La gestión del clima en la organización contiene el deber de la máxima autoridad, el cálculo y estudio como resultado de desarrollo de objetivos y ejecución de acción de mejora continua.

Chiavenato (2020), la valoración particular se muestra en el clima laboral en las entidades públicas. Los servidores se ajustan a múltiples escenarios para complacer sus insuficiencias y lograr la ponderación emocional. En tanto logra definir como una situación constante de adecuación, en el cual no se investiga absolutamente la satisfacción de las obligaciones primarias, sino más bien las de orden de mayor jerarquía. El fracaso, por no complacer necesidades altas, ocasiona diversas dificultades de armonía. Como la complacencia de las necesidades principales por lo general depende de personas que están en cargos de la alta dirección, por lo que es valioso que la gestión reconozca el medio de la armonía y la inutilidad de las personas.

Las condiciones y clima laboral de sus trabajadores en una entidad se denomina CO y están unidos al grado de motivación de los trabajadores. Al momento que los trabajadores se encuentren muy motivados, el CO progresa constantemente en tanto repercute en las conexiones prosperas, siendo caracterizado por el buen interés. En cambio, cuando los trabajadores carecen del factor motivación, fracaso o por obligación de paredes que limiten complacer las situaciones laborales y personales, el CO suele desmoronarse y caracterizarse en situaciones depresivas, dejadez, indolencia, complacencia; en casos complejos puede llegar a sucesos de resignación, irritación y revuelta, espacios mediante el cual los trabajadores se afrontan con la entidad, mediante reclamos, huelgas y reproches análogos.

El CO es definida como cualidad del talento humano que muestran las personas de una entidad, y repercute vigorosamente en su actitud. La opinión del CO conforma una alta gama de circunstancias que trasciende en la exploración profesional. Hace mención a las particularidades motivacionales del ambiente de la administración y los aspectos de la empresa que motivan a sus trabajadores. Así, el CO es positivo cuando llega a complacer las condiciones de los trabajadores, ayudando en el mejoramiento de desarrollo personal de las personas. Sin embargo, es adverso cuando se presentan situaciones donde el fracaso cobra relevancia porque no satisface las expectativas de los integrantes de una entidad.

Según Chiavenato (2020), la SL es la calidad de vida en el trabajo generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacional, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores.

Según Mejillón (2018), La satisfacción laboral es una variable que muestra una situación de trabajo emocional positivo producto de la impresión de las experiencias laborales y que dispone al sujeto respecto a sus funciones en el centro. Son múltiples los elementos que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que empieza en la fase de adaptación, desarrollo profesional para elevar el talento humano del servidor.

La satisfacción laboral es considerada el resultado obtenido por el trabajador respecto a su empleo, e influye en el estado emocional del mismo, donde su percepción puede generar consecuencias positivas o negativas. Por otra parte, los factores que inciden en la satisfacción comienzan desde la etapa de formación profesional para el desempeño, hasta lograr el dominio y perfeccionamiento de las labores.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

Para la investigación se adopta lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), quien lo clasifica como Investigación básica por estar encomendada a un conocimiento completo que se demuestra en la comprensión de los aspectos fundamentales de los hechos observables. Por otro lado, denomina a la investigación pura o teórica, que está enfocada a la aparición de forasteros conocimientos, manteniendo la finalidad de mantener, crear teorías, manteniendo siempre la moderación y la mente esplendida para tomar las decisiones correctas.

Asimismo, señala que el proyecto determina al explorador lo que debe realizar para lograr los objetivos planteados del estudio y debe pensar de manera práctica y precisa las respuestas a las preguntas.

El bosquejo de exploración que se adapta al trabajo de indagación es el diseño no experimental de “nivel correlacional”, siendo investigaciones que no se ciñen a buscar causa y efecto; y por el contrario la subordinación entre distintas situaciones. En este horizonte se desarrolla los saberes de asociación con relación de dependencia y las similitudes adulteradas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define al diseño “no experimental” como aquella que se desarrolla sin manipular deliberadamente variables. Una investigación donde no hacemos variaciones intencionales en las variables independientes. Lo que hacemos es observar tal y como se dan en la realidad actual.

En la presente investigación realizada en una entidad del estado, para la obtención de información confiable, se redactaron las preguntas en base a la variable dependiente y la variable independiente, se elaboró el formulario a través de “Google Formulario”, se solicitó la autorización al “director de la entidad” y una vez aprobado se procedió a enviar el cuestionario a los servidores de la entidad; y los resultados fueron cotejados en una programa de recopilación de datos Excel XLS para su proceso debido.

#### **3.2 Variables de operacionalización**

Para H. Sampieri (2008) considera 03 tres cuestiones para las variables que obligatoriamente se deben tomar en cuenta al iniciar la construcción de un

instrumento siendo estos los siguientes:

- a) La operacionalización
- b) La codificación
- c) El establecimiento de medición

Siguiendo la línea de investigación Solís (2013), referenciado por H. Sampieri (2008), considera el camino de variable ya sea teórica o empírica como corroborables y medibles e ítems o semejantes.

Del mismo modo considera a la operacionalización como la definición conceptual y operacional.

Para Hernández (2014), son aquellas características constituidas por datos numéricos obtenidos por mediciones. Las variables se obtienen de los autores o especialistas, obras o diccionarios referidos al trabajo de investigación.

La Variable independiente es Clima Organizacional. Su definición conceptual como indica Huay y Poncia (2015), comprende por el ambiente laboral donde una persona desempeña una actividad a diario y el trato que puede tener el jefe inmediato con sus colaboradores e incluso con los proveedores, estos elementos viene ser la conformación del Clima Organizacional. Se puede considerar como un efecto del buen comportamiento o un obstáculo. Asimismo, considera que la expresión personal del discernimiento de los servidores y directores que conforman la organización donde se desempeñan.

Por la variable dependiente es Satisfacción Laboral. Su definición operacional como indica Muchinski (1994) referenciado por Vargas (2018) define que es una respuesta o declaración afectiva y emocional de la persona en cuanto a determinada función o labor. Es la razón en la que la persona encuentra satisfacción en su centro de labor o centro de trabajo.

Escala de medición, según Córdova (2008) señala que una escala ordinal puede clasificar la unidad de estudio en categoría, contando con un orden o jerarquía, en otras palabras, las categorías se ordenan de acuerdo con las características de que poseen.

### **3.3 Población, Muestra, Muestro y Unidad de Análisis de la Investigación**

Según Marroquín (2012), es la recopilación de todos los elementos (unidades analíticas) que componen la esfera espacial en la que se realiza la investigación.

La población estuvo compuesta por sujetos muestrales pertenecientes a una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado, 2022. Población de estudio, dentro de la unidad ejecutora de una entidad del estado, el número de sujetos es ciento quince (115) equivalente al 100% del total de los servidores CAS que trabajan en dicha entidad.

Muestra de la Investigación, según Marroquín (2012), constituye un subconjunto o segmento del público general que es representativo.

La muestra fue elegida utilizando la fórmula para poblaciones finitas, como se describe a continuación:

La muestra ha quedado conformada por (100) sujetos muestrales de una unidad ejecutora de una entidad del estado -UE-019-ENFPP-PNP 2022.

Se seleccionaron mediante una técnica conocida como muestreo probabilístico.

Muestreo de la investigación, según Marroquín (2012), constituye un subconjunto o segmento del público general que es representativo.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández (2014), para el momento de llevar a cabo recolección de información se pueden ejecutar mediante varias técnicas o instrumentos, sin embargo, esto se realizará dependiendo del tipo de estudio y el criterio que el investigador considere.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, fueron a través de encuestas a los servidores que laboran en la unidad ejecutora de una entidad del estado, utilizando para ello el cuestionario de pliego de preguntas que sirvieron para la reconstrucción de la realidad dentro de la entidad del estado.

Encuesta, es la estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información: a) acerca de un grupo o muestra de individuos. b) en relación con la opinión de estos sobre un tema específico, por supuesto que la información obtenida es válida solo para el periodo en que fue recolectada ya que, tanto las características como las opiniones, pueden variar con el tiempo.

Instrumento, para Hernández (2014), lo define como una herramienta que permitirá registrar los datos recopilados mediante las técnicas, siendo almacenados en una base de datos si el investigador lo trabaja de manera electrónica o física si lo recopila de manera física. Un instrumento de recolección de datos, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

El instrumento utilizado para la presente investigación es la encuesta, los encuestados responderán una serie de preguntas de forma anónima, este registrado lo podrán llenar mediante un formulario "Google formulario", siendo la información llenada registrada en una base de datos Excel XLS.

### **3.5 Procedimientos**

Para un correcto llenado de los instrumentos de recogida de datos, se enviará la serie de preguntas a los encuestados en un horario determinado, teniendo como espacio alrededor de 24 horas, el encuestado para dar respuesta las preguntas dadas en el formulario forms.gle.

### **3.6 Método de Análisis de datos**

Para el llenado de la información se almacenará en un sistema de office cuya herramienta digital permitirá importar a la hoja de SPSS para su procesamiento de análisis estadísticos que permitirá desarrollar los resultados del trabajo de investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

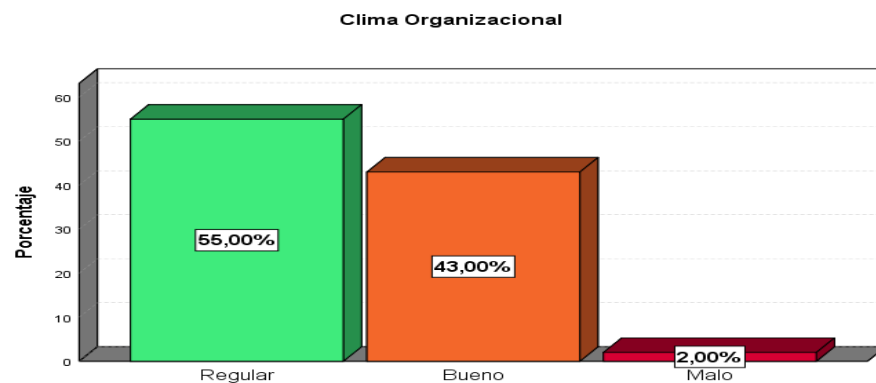
La información adquirida en los antecedentes nacionales e internacionales fueron adquiridos mediante bibliotecas virtuales, de ahí se extrajo párrafos que ayudaran al desarrollo de este trabajo de investigación. Se garantiza la calidad ética de la investigación mediante una correcta cita bibliográfica mediante el estilo APA quien establece las fuentes de trabajo.

#### IV. RESULTADOS

En este contenido se detallarán los niveles de los variables y su dimensión considerados en el trabajo de investigación, para visualizar los porcentajes como resultados del análisis, se detalla en el siguiente gráfico:

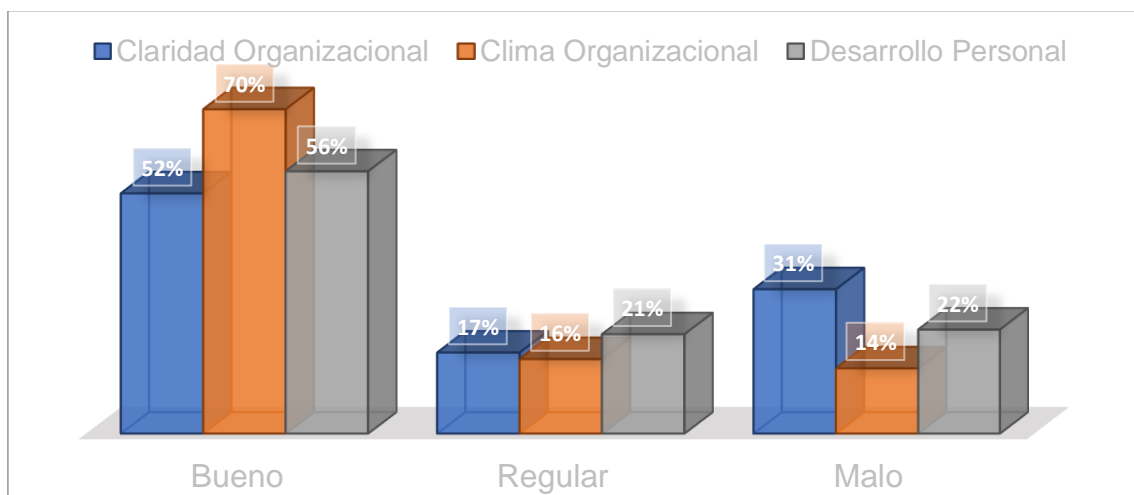
##### Resultados Descriptivos

Figura 01: Niveles para la percepción de la Variable Clima organizacional



En la imagen se visualiza que los niveles de la variable Clima Organizacional tiene el mayor porcentaje en el nivel “Regular” con 55% a diferencia con el 43% que se observa el nivel “Bueno”, en cuanto al nivel malo está referenciado por el 2% de la muestra que fue encuestada.

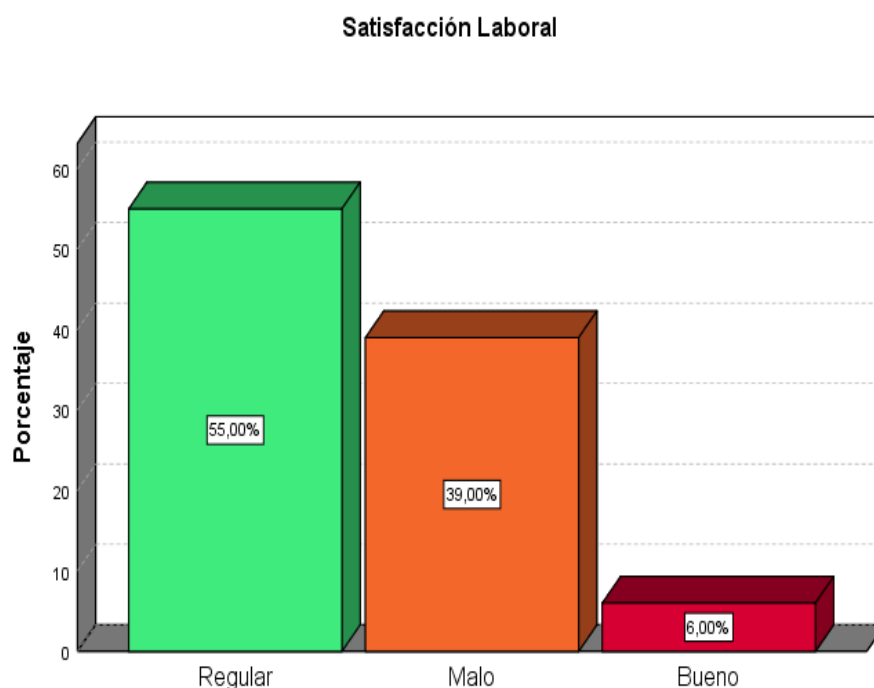
Figura 02 Niveles de Clima Organizacional por Dimensiones



En la Figura 02 se puede visualizar las dimensiones estratificadas mediante dimensiones de la variable Clima Organizacional tiene como efecto, en la

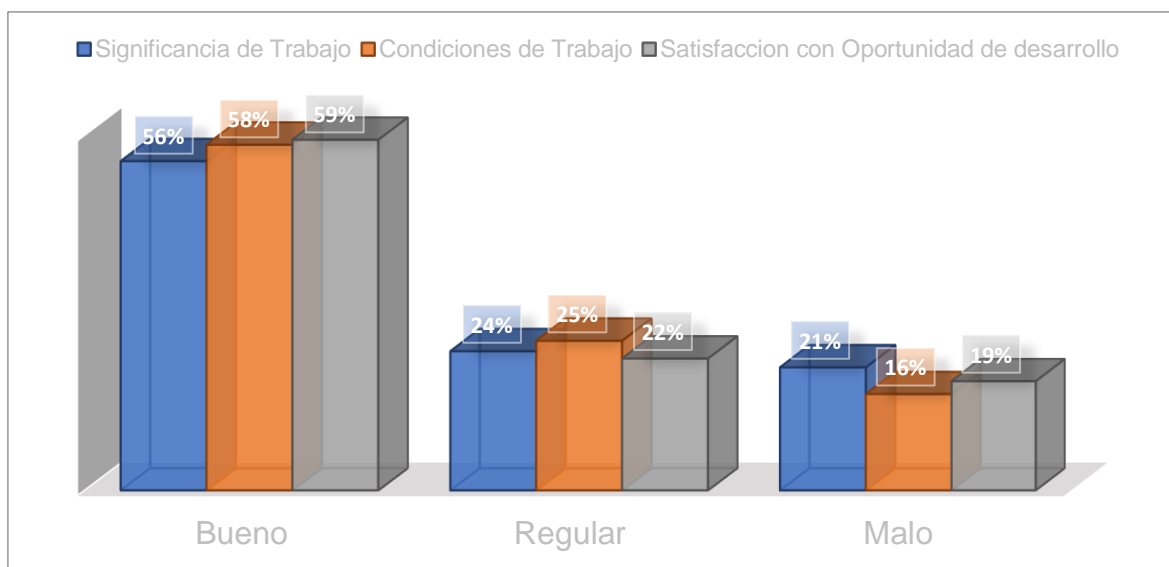
dimensión respecto a la Claridad organizacional, resalta como el 52% de la población tiene un nivel bueno, del 17% muestra un nivel regular y, el 31% del nivel malo. Resultado promedio a diferencia de la dimensión Clima Organizacional quien muestra resultados altamente sobresalientes siendo el 70% un nivel bueno, 16% un nivel regular y, 14% un nivel malo. Para finalmente resaltar mediante el gráfico se tiene la dimensión de desarrollo Personal, el 56% de la población muestra un nivel bueno, 21% un nivel regular y, 22% un nivel malo.

Figura 03: Niveles de percepción de la Variable Satisfacción Laboral



En la Figura 03 se visualiza que los niveles de la variable CO tiene el mayor porcentaje en el nivel "Regular" con 55% a comparación con el 39% que refiere el nivel "Malo", en cuanto al nivel "Bueno" está orientado por el 6% de la muestra de que se realizó como encuesta.

Figura 04: Niveles de Satisfacción Laboral por Dimensiones



En la imagen 04 tenemos que los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional, teniendo como resultado, la primera dimensión Significancia de Trabajo, el 56% de la población cuenta con un nivel bueno, el 24% fue resultado regular y 21% un nivel malo. Asimismo, la dimensión de Condiciones de Trabajo muestra resultados promedios como, el 58% un nivel bueno, el 25% un nivel regular y 16% un nivel malo, Finalmente, la dimensión de Satisfacción con oportunidad de desarrollo representa el nivel más significativo como resultado tiene un 59% de nivel bueno, el 22% un nivel regular y, el 19% un nivel malo.

### Resultado Inferenciales

#### Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad de trabajo mediante un análisis realizado en el sistema SPSS, la variable Clima Organizacional es la “variable independiente”, del mismo modo, se aplica para la variable dependiente que es Satisfacción Laboral y sus dimensiones.

Para determinar se aplicará una prueba tipo paramétrica o no paramétrica. Comenzamos con regla de la muestra es mayor a 50 personas se ejecuta el test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (Molina, 2022).

Tabla 01 Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,095	100	,027	,973	100	,038
Claridad Organizacional	,102	100	,012	,975	100	,057
Desarrollo Profesional	,142	100	,000	,946	100	,000
Satisfacción Laboral	,079	100	,129	,970	100	,023

Conforme la tabla 01, se visualiza que la variable Clima organizacional, las dimensiones establecidas mantienen un nivel de relevancia menor a 0.05, en tanto el nivel de significancia se considera que la información adquirida no tiene una distribución normal; en tanto, considera el uso de la prueba no paramétrica que facilita establecer el nivel de dependencia de la variable independiente frente a la variable dependiente, estando el objeto de investigación.

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Tabla 02 Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específica (CO y SL)

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Clima Organizacional	Bueno	Recuento	6	34	3	43
		Recuento esperado	2,6	23,7	16,8	43,0
		% del total	6,0%	34,0%	3,0%	43,0%
Clima Organizacional	Regular	Recuento	0	21	34	55
		Recuento esperado	3,3	30,3	21,5	55,0
		% del total	0,0%	21,0%	34,0%	55,0%



		Recuento	0	0	2	2
	Malo	Recuento esperado	,1	1,1	,8	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total		Recuento	6	55	39	100
		Recuento esperado	6,0	55,0	39,0	100,0
		% del total	6,0%	55,0%	39,0%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,969 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	44,246	4	,000
Asociación lineal por lineal	35,352	1	,000
N de casos válidos	100		

De la tabla 02 el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir lo que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022 a un nivel de 95% de confiabilidad

#### En la hipótesis específica 1

Tabla 03 Prueba de hipótesis específica de Claridad Organizacional y Satisfacción Laboral

Tabla cruzada Claridad Organizacional\*Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Claridad Organizacional	Bueno	Recuento	4	21	1	26
		Recuento esperado	1,6	14,3	10,1	26,0
		% del total	4,0%	21,0%	1,0%	26,0%
	Regular	Recuento	2	33	24	59
		Recuento esperado	3,5	32,4	23,0	59,0
		% del total	2,0%	33,0%	24,0%	59,0%
	Malo	Recuento	0	1	14	15
		Recuento esperado	,9	8,3	5,9	15,0

	% del total	0,0%	1,0%	14,0%	15,0%
Total	Recuento	6	55	39	100
	Recuento esperado	6,0	55,0	39,0	100,0
	% del total	6,0%	55,0%	39,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,542 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	40,099	4	,000
Asociación lineal por lineal	31,044	1	,000
N de casos válidos	100		

De la tabla 03 el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir lo que el Claridad Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad.

### En la hipótesis específica 2

se manifiesta que la dimensión Desarrollo Personal

Tabla 04 Prueba de hipótesis específica 2 de Desarrollo Profesional y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral				
		Bueno	Regular	Malo	Total	
Desarrollo Profesional	Bueno	Recuento	6	42	3	51
		Recuento esperado	3,1	28,1	19,9	51,0
		% del total	6,0%	42,0%	3,0%	51,0%
Regular		Recuento	0	13	27	40
		Recuento esperado	2,4	22,0	15,6	40,0
		% del total	0,0%	13,0%	27,0%	40,0%
Malo		Recuento	0	0	9	9
		Recuento esperado	,5	5,0	3,5	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	9,0%	9,0%

Total	Recuento	6	55	39	100
	Recuento esperado	6,0	55,0	39,0	100,0
	% del total	6,0%	55,0%	39,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,594 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	63,533	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,820	1	,000
N de casos válidos	100		

De la tabla 04 el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir lo que el Desarrollo Profesional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad.

## V. DISCUSIÓN

El propósito del estudio es determinar la relación entre el CO y SL de los trabajadores CAS que laboran en la unidad ejecutora de una entidad del estado 2022. En tanto se esgrimió la técnica estadística SPSS versión 25, la misma que determina los porcentajes de la variable CO y sus dimensiones clima organizacional, claridad organizacional y desarrollo profesional, por otro lado, la variable satisfacción laboral y sus dimensiones significación en la tarea, condiciones de trabajo y satisfacción con oportunidad de desarrollo.

La investigación de acuerdo con el objetivo general busca determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora. La figura 1 demuestra que los niveles de la variable CO a través de una encuesta a los trabajadores que prestan servicios en la unidad ejecutora de una entidad del estado, nos dio como resultado el mayor porcentaje en el nivel "Regular" con 55% a diferencia del 43% que refiere el nivel "Bueno", en cuanto al nivel malo está orientado por el 2% de la muestra que se encuestó.

Asimismo, la imagen F2 niveles de CO por dimensiones se puede visualizar las dimensiones estratificadas mediante dimensiones de la variable clima organizacional teniendo como resultado, en la dimensión de claridad organizacional, resalta al 52% de la población tiene un nivel bueno, el 17% muestra un nivel regular y 31% un nivel malo. Resultado promedio a diferencia de la dimensión Clima Organizacional quien muestra resultados altamente sobresalientes siendo el 70% un nivel bueno, 16% un nivel regular y, 14% un nivel malo. Para finalmente resaltar mediante el gráfico se tiene la dimensión de desarrollo Personal, el 56% muestra un nivel bueno, 21% un nivel regular, 22% un nivel malo.

Por tanto, en la en la imagen F3 level de percepción de la variable satisfacción laboral, se puede visualizar que los niveles de la variable CO tiene el mayor porcentaje en el nivel "Regular" con 55% a diferencia con el 39% que

manifiesta el nivel “Malo”, en cuanto al nivel “Bueno” está conformado por el 6% de la muestra que fue encuestada.

Por tanto, los niveles nos demuestran existe una vinculación entre las dos variables, de la misma manera se tiene que repotenciar, en tanto en la tabla 04 demuestra en la hipótesis general que el resultado en la variabilidad de la tabla 04 el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir lo que el CO se relaciona significativamente con la SL en trabajadores bajo el régimen CAS en una unidad ejecutora, 2022 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Lo manifestado anteriormente demuestra que la afluencia que se tiene entre las variables es baja, debiendo de repotenciar los procedimientos, por lo que tiene que llevarse a consideración que ambas variables tanto CO como SL va ligadas de la mano para una mejor ejecución dentro de una entidad del estado haciendo prevalecer sus recursos humanos.

Es así que Servir (2017), en la guía metodológica, afirma que, el valor de gestionar el CO es fundamental y fomenta condiciones favorables dentro de un espacio de trabajo atractivo, que promueva el desarrollo del talento de los trabajadores de instituciones públicas, buscando con ello el bienestar del recurso humano dentro de una entidad del estado.

Además, Chiavenato (2020), señalo que la valoración particular se muestra en el clima laboral en las entidades públicas. Los servidores se ajustan a múltiples escenarios para complacer sus insuficiencias y lograr la ponderación emocional. En tanto logra definir como una situación constante de adecuación, en el cual no se investiga absolutamente la satisfacción de las obligaciones primarias, sino más bien las de orden de mayor jerarquía. Por ello decimos que al implementar nuevos procedimientos en la administración pública servirían y enriquecerían a una entidad del estado, fortaleciendo el crecimiento de los servidores.

Seguidamente, Mejillón (2018), la SL es la variable que muestra un contexto de trabajo positivo producto de la impresión de las nuevas prácticas laborales y que dispone al sujeto respecto a sus funciones en el centro de labores. Son múltiples los elementos que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que empieza en la fase de adaptación, desarrollo profesional para elevar el talento humano del servidor, dentro de una entidad del estado.

En tanto, demuestra que el trabajador se empareje con la entidad, así como incrementar de forma paralela un compromiso, para poder ejecutar las metas trazadas durante cada año fiscal en curso y administrar bien los recursos humanos dentro de una entidad del estado.

Se concuerda que el CO es la calidad del talento humano donde se muestran a las personas de una entidad, y repercute vigorosamente en su actitud. La opinión del CO conforma la extensa gama de circunstancias donde trasciende la incitación profesional. Hace mención que particularidades motivacionales dentro de una entidad como capacitaciones constantes en sus trabajadores coadyuva al bienestar laboral. Por tanto, el clima dentro de una organización será positivo; en tanto complace las condiciones de los trabajadores y ayuda en el mejoramiento de desarrollo personal de las personas. Sin embargo, es adverso cuando se presentan situaciones donde el fracaso cobra relevancia porque no satisface las expectativas de los integrantes de una entidad.

Así como, la satisfacción laboral es considerada el resultado obtenido por el trabajador respecto a su empleo, e influye en el estado emocional del mismo, donde su percepción puede generar consecuencias positivas o negativas. Por otra parte, los factores que inciden en la satisfacción comienzan desde la etapa de formación profesional para el desempeño, hasta lograr el dominio y perfeccionamiento de las labores.

Respecto a la figura 4 niveles de satisfacción laboral por dimensiones

se tiene que los niveles de dimensiones de la variable CO, tuvo como consecuencia, la inicial dimensión significancia de trabajo, el 56% de la urbe cuenta con un nivel bueno, el 24% un resultado regular y, el 21% un nivel malo. Asimismo, la dimensión de condiciones de trabajo muestra resultados promedios como, el 58% un nivel bueno, el 25% un nivel regular y el 16% un nivel malo, finalmente la extensión de satisfacción con oportunidad de desarrollo representa el nivel más significativo como resultado tiene un 59% de nivel bueno, el 22% un nivel regular y 19% un nivel malo.

En tanto, la tabla 1, se visualiza que la variable clima organizacional, las dimensiones establecidas refieren un nivel de significancia menor a 0.05, en tanto el nivel de significancia considera que los antecedentes adquiridos no tienen una distribución normal; por ende, considera el uso de la prueba “no paramétrica”, que facilitaría establecer el nivel de dependencia de la variable independiente frente a la variable dependiente, por tanto el objeto de investigación, por tanto con el análisis del clima organizacional se determinó la claridad organizacional dentro de las entidades del estado concatenado con el desarrollo profesional de los trabajadores, donde los servidores serán beneficiarios de este estudio, para fortalecer sus conocimientos y corregir las deficiencias que presentan los servidores y la administración; y de esta manera poder cumplir con la visión estratégica que tiene una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado.

Asimismo, en la tabla 2 la cuantía de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, vale decir que el CO se relaciona significativamente a través de la satisfacción laboral en los trabajadores bajo régimen CAS en una unidad ejecutora, 2022 a un nivel de 95% de confiabilidad, en tal sentido se propuso esta investigación, con el propósito de brindar soluciones a los problemas de trabajo que se presentaban en las entidades del estado y así poder brindar un servicio de eficiente, llevando a las organizaciones especialmente a las del sector público del país a coadyuvar con el cumplimiento de planes, dentro de

la cultura organizacional, al mismo tiempo repotenciar el talento humano de los trabajadores.

En la tabla 3, el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la Claridad Organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores bajo el régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad, por ende mientras más claridad laboral como el vivir en armonía en el centro de labores ayudara con la satisfacción laboral, asimismo se cumplirá fielmente con los planes anuales dentro de una unidad ejecutora de una entidad del estado.

En la tabla 4, el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir lo que el Desarrollo Profesional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad, esto quiere decir que el servidor mientras más capacitaciones reciba por parte de la entidad será de mayor utilidad y beneficio para la administración dentro de una unidad ejecutora.

En general el enfoque de investigación cuantitativo y un diseño no experimental, ha permitido medir sin manipular deliberadamente la variable independiente, para verificar de qué manera el talento humano de la unidad ejecutora de una entidad del estado siendo afectado y poder plantear estrategias que conlleven al aporte técnico y profesional del personal CAS de una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado.

Los derechos que son vulnerados por la aplicación del Decreto Legislativo N°1057 régimen laboral CAS, serán analizados como una forma de contrato prevista en la administración pública, que vincula personas públicas con personas naturales para prestar servicios personales al dependiente, existiendo subordinación y personas a las que se



aplican jornadas y horas de trabajo, es decir, se otorgan únicamente aquellos derechos y beneficios en el citado Decreto Legislativo y sus disposiciones reglamentarias. Sin hacer prevalecer la Ley de la carrera pública y sus disposiciones. Empleados con beneficios según reglamentación, menos los beneficios, derechos otorgados en la norma que regula el Servicio Civil, que entró a tallar en el boletín oficial el peruano. Determinación de la vulneración de derechos al no respetar la forma de celebración de un contrato de servicios administrativos por los plazos establecidos y la naturaleza jurídica del contrato - CAS.

Por tal razón se propuso esta investigación, con el propósito de brindar soluciones a los problemas de trabajo que se presentaban en las entidades del estado y así poder brindar un eficiente trabajo, que ayudara a organizaciones especialmente a las del sector público del país a ejecutar sus planes de acción dentro de una cultura organizacional, al mismo tiempo repotenciar el talento humano de los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera. -** Existe una relación directa entre CO y SL de los trabajadores que prestan servicios en una unidad ejecutora (UE) de una entidad del estado, con relación a la hipótesis general, se afirma que existe una vinculación alta a través del CO y SL en trabajadores CAS de una UE de una entidad del estado, es decir que el CO se vincula significativamente con la SL en trabajadores de una UE que se encuentran prestando Ss. CAS.
- Segunda. -** En cuanto a la hipótesis específica 1° existe una relación directa entre claridad organizacional y la SL, vale decirse que claridad organizacional se relaciona significativamente con la SL en trabajadores que prestan servicios como CAS en una UE, 2022.
- Tercera. -** En cuanto a la hipótesis específica 2° se concluye que hay relación directa entre el desarrollo profesional y la SL del personal bajo el régimen CAS que presta servicios en una UE, es decir, lo que el desarrollo profesional se relaciona significativamente con la SL en trabajadores bajo el régimen CAS en una UE, 2022.
- Cuarta. -** Existe una relación entre el CO y SL, en tanto el dominio de esta investigación fue de mucha utilidad, puesto que, ayudo a reconocer la relación directa entre ambas dimensiones del personal bajo el régimen CAS en una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado, en relación que los subordinados tomaran conciencia de su labor prestada y dejaran de lado la competitividad entre colegas para mejorar la cultura organizacional y el efecto que repercutirá a los administrados de una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera. -** Se recomienda al director de la (UE-019) de la entidad del estado, que los trabajadores CAS de dicha entidad reciban capacitaciones de manera constante, a fin de lograr un clima organizacional adecuado y por ende la satisfacción laboral en los servidores CAS, los cuales repercutirán en el servicio prestado por cada servidor a los administrados de dicha entidad a corto plazo.
- Segunda. -** Se propone que la unidad de recursos humanos de la (UE-019), emplee métodos y estrategias administrativas a fin de cumplir con el principio de celeridad administrativa, cuyo fin de mejora fue el clima organizacional dejando atrás las rutinas organizacionales, poniendo en práctica nuevos procedimientos que aporten no solo a la satisfacción laboral sino más bien a la cultura organizacional de una unidad ejecutora dentro de una entidad del estado.
- Tercera. –** Se propone que la unidad de recursos humanos de la (UE-019), realice gestiones con la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, con la finalidad de programar en el plan anual de capacitaciones, seminarios, cursos y diplomados que coadyuven al mejor desenvolvimiento de los trabajadores CAS, los mismos que servirán para repotenciar el talento humano dentro de la UE.
- Cuarta. –** Se sugiere al director de la unidad ejecutora (UE-019) de la entidad del estado, poner en ejecución un plan de acción para ejecutar capacitaciones de forma bimestral con la Dirección que administra los Recursos Humanos en la entidad del estado, a fin de fortalecer el compromiso organizacional y por ende la SL se vea reflejado con la atención a los usuarios de la UE.

## REFERENCIAS

- Araujo, A. (2021). *La prevención del daño antijurídico como herramienta de gestión pública* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional UEXTERNADO. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/3895>
- Arias, R. (2019). El “ciclo de las políticas” en la enseñanza de las políticas públicas. *Opera*, 1(25), 137–157. <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.08>
- Aguilar, L. (1996). *La Hechura de las Políticas Públicas*. (2° Edición). México: Editor. Miguel Ángel Porrúa.
- Andía, W. (2020). *Manual de gestión pública*. (9° Edición) Lima, Perú: Ediciones “Arte y pluma”.
- Arias, G., Garnica, P., Perdomo, Y., y Alarcón, A. (2016). Diagnóstico de factores de riesgo de los trabajadores de servicio público de entidades de la ciudad de Neiva. *Memorias De Congresos UTP*, 1(1), 24-29. <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/memoutp/article/view/1268>
- Anacleto (2015) *Manual del Derecho del Trabajo*. Editorial Lex & Iuris. Primera Edición.
- Baque, J. (2022). Infraestructuras en la seguridad laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 7(4), 2497-2551. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/746>
- Castro, S. y Ruiz, J. (2021). Actitudes protectoras relacionadas con la seguridad laboral en trabajadores de Villavicencio (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2), 4-19. <https://doi.org/10.15332/22563067.7070>
- Catay, Pérez, & Tarazona. (2021). *Implementación del proceso de clima organizacional en el Programa Cuna Más, 2020-2021*. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9743/4/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TI\\_Catay\\_Perez\\_Tarazona\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9743/4/IV_PG_MRHGO_TI_Catay_Perez_Tarazona_2021.pdf)
- Cacciutto, M. (2019). *Políticas públicas y gobernanza. Análisis del programa "Centros Comerciales a Cielo Abierto" y su implementación en el centro comercial 12 de octubre (Mar del Plata, Argentina)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Quilmes]. Repositorio Institucional NULAN. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3284>

- Consejo Colombiano de Seguridad. (2020). *Metodología de valoración de riesgos laborales para motociclistas en el ámbito laboral (basada en la Resolución 1565 de 2014)*.  
<https://www.politecnicojic.edu.co/images/downloads/biblioteca/ediciones-digitales/el-supervisor/el-supervisor-102.pdf>
- Cervantes (2015) Manual del Servicio Civil en la Administración Pública. Editorial Rodhas. Primera Edición.
- Corzo, F. (2013). *Diseño de Políticas Públicas*. (4° Edición). México: Editorial IEXE.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Chiavenato. (2020). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da Edición).  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiavenato. (2021). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (1da Edición).  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Defensoría del Pueblo. (2019). Seguridad laboral como garantía del derecho a la vida. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-seguridad-vial-como-garantia-del-derecho-a-la-vida-en-el-transporte-automotor-publico-interdepartamental.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.
- Gutiérrez, J., Restrepo, R. y Zapata, J. (2017). Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines y funciones del Estado\*. *Revista CES Derecho*, 8(2), 333-351.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192017000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192017000200008&lng=en&tlng=es).
- González-Limas, W. R., Bastidas-Jurado, C. F., Figueroa-Chaves, H. A., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200.  
<https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- González (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200.  
<https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.

- Huamán (2012) El contrato administrativo laboral especial de servicios. Editorial GRIJLEY. Primera Edición.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Seguridad vial*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1729/cap11.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1729/cap11.pdf)
- Jiménez, S. (2020). *Evaluación externa de diseño, planeación, operación y resultados de los organismos estatales evaluadores de políticas públicas de Ciudad de México, Jalisco, Hidalgo y Guerrero, 2016-2018* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma De Guerrero]. Repositorio Institucional UAGRO. <http://ri.uagro.mx/handle/uagro/1967>
- Kiligann, A. (2022). *Cuáles Son Los Factores Que Intervienen En La Seguridad Laboral*. <https://elconsejosalvador.com/trabajo/cuales-son-los-factores-que-intervienen-en-la-seguridad-vial.html#:~:text=Dentro%20de%20los%20factores%20de,encaminado%20a%20evitar%20estos%20accidentes.>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Manual de Seguridad laboral*. [https://portal.mtc.gob.pe/transportes/caminos/normas\\_carreteras/documentos/manuales/Manual\\_de\\_Seguridad\\_Vial\\_2017.pdf](https://portal.mtc.gob.pe/transportes/caminos/normas_carreteras/documentos/manuales/Manual_de_Seguridad_Vial_2017.pdf)
- Miranda, J. (2021). *Gestión pública y seguridad social en el trabajo San Martín – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67751>
- Montano, J. (2022). *Gestión de la seguridad laboral y contratos por niveles de servicio en el corredor vial Pro Región Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79047>
- Moreno, M. (2019). *Estrategias institucionales para la mejora de la seguridad laboral en Ecuador y Chile, caso de análisis de los pilares 3 y 4 del Decenio de Acción* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6848>
- Navarro, C. (2016). El estudio de las políticas públicas. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, 1(17), 231-255. <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6100>
- Ñaupas, H. Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5° Edición). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura en Trabajos de Uso Público. (2018). *Documento de Trabajo N° 5: Análisis de la infraestructura en el Perú*. <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2019/01/Documento-de-Trabajo-N5-Analisis-de-carreteras.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Consejos para desplazarnos con seguridad en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/tips-to-stay-safe-on-the-road-this-new-year>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salve VIDAS – Paquete de medidas técnicas sobre seguridad laboral*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4227.pdf>
- Ponce, J. y Solís, J. (2019). *Historia y Políticas Públicas*. (1° Edición). España: Editorial Comares.
- Ríos. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43769>
- Ruiz. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque-Perú*. 2019. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis N. Sáenz Lima-Perú*. 2018. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramon, Sarmiento, Parra, & Arce. (2017). *diseño de la cultura organizacional*. <http://hdl.handle.net/123456789/81>
- Segovia, L. (2022). *Políticas públicas y gubernamentalidad del Sistema de Educación Superior del Ecuador en el período 2008-2018* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/9042>
- Servir. (2021). *PROCESO DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)
- Servir. (2017). *PROCESO DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

- Tamayo, M. y Carrillo, E. (2003). Políticas públicas y apoyo político en el Estado de las Autonomías. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, 1(26-27), 25-50. <https://doi.org/10.24965/gapp.vi26-27.348>
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre económico*, 4(7), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Urrea, M. y Valencia, S. (2017). Los problemas para la Definición de Problemas en Políticas Públicas de Bardach a Noël-Roth. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 14(2), 127-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830127>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.



## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización

Matriz de Operacionalización							
Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022 - Autor: Escalante Salas José Luis							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?</p> <p><b>Problema específico:</b> ¿Qué relación existe entre la Claridad organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la Claridad organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> ¿Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el régimen CAS en una unidad ejecutora?</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> ¿Existe relación directa entre la Claridad organizacional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios una unidad ejecutora?</p> <p>¿Existe relación directa entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal bajo el Régimen CAS que presta servicios en una unidad ejecutora?</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			<b>Clima Organizacional</b>	Reconocimiento Retroalimentación	(1-3)	ORDINAL	Totalmente de acuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo Total desacuerdo
			<b>Claridad Organizacional</b>	Participación en la toma de decisiones Comunicación eficaz	(4-8)		Baremos: Alto (79 al 105) Medio (50 al 78) Bajo (21 al 49)
<b>Desarrollo Profesional</b>	Reconocimiento laboral ascenso	(9-11)					

<b>Variable 2: Satisfacción Laboral.</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
<b>Significación en la tarea</b>	El trabajo es valioso Utilidad del trabajo	(11-12)	ORDINAL	Totalmente de acuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo Total Desacuerdo  Baremos: Alto (74 al 100) Medio (47 al 73) Bajo (20 al 46)	
		(13-14)			
<b>Condiciones de trabajo</b>	Distribución Comodidad Horario de trabajo	(15)			
		(16-18)			
<b>Satisfacción con oportunidad de desarrollo</b>	Desarrollo personal en el trabajo  Remuneración Beneficios	16 al 25			
		25 al 31			

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Instrucciones:

Este Cuestionario tiene como único propósito establecer el grado Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

Lee atentamente el presente cuestionario y marque una opción, la que se ajuste a su percepción, seleccione del 1 a 5, debe de señalar con una equis (x) la opción que considere conveniente.

Su elección es absolutamente anónima y reservada, por favor precisar cada una de las alternativas.

1: Totalmente en Desacuerdo

2: En Desacuerdo

3: Ni de Acuerdo ni Desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N	Ítem	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La estructura orgánica facilita el desarrollo de las actividades laborales.					
2	Los procedimientos/procesos de trabajo están claramente definidos.					
3	La entidad nos comunica acerca de sus logros.					
4	Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor					
5	En mi área contamos con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para hacer bien el trabajo.					
6	La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales.					
7	Es posible desarrollar mis tareas o actividades dentro del horario de trabajo.					
8	La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades.					
9	Al ingresar a mi entidad, recibí inducción respecto a mis funciones específicas.					
10	La oficina de recursos humanos gestiona acciones para mejorar el Clima y la Cultura de la entidad.					

11	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.					
12	Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.					
13	Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo.					
14	Considero que mi compensación económica va acorde con mis responsabilidades y esfuerzo					
15	Mi compensación económica es similar a la de otros puestos del mismo nivel en otras entidades.					
16	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.					
17	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.					
18	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.					
19	Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.					
20	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente.					
21	Cuando tengo un problema mi jefe/a inmediato/a y compañeros me muestran su apoyo.					
22	Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los /las servidores/as.					
23	En mi área celebramos los logros del equipo.					
24	Mi jefe/a inmediato/a me motiva a cumplir mis metas y confía en mis resultados.					
25	Mi jefe/a inmediato/a muestra su apoyo y respaldo a su equipo.					
26	Mi jefe/a inmediato/a me felicita o reconoce cuando se realiza un buen trabajo.					
27	Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo.					
28	En mi área, hombres y mujeres somos tratados por igual por nuestro jefe/a inmediato/a.					
29	Cuando ocurre un problema en el área, mi jefe/a inmediato/a nos apoya para solucionarlo.					
30	Mi jefe/a inmediato/a toma en cuenta mi opinión para la toma de decisiones.					

# Anexo 03: Base de datos

E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
E1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	
E2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	
E4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	3	2	4	3	2	4	5	2	3	5	5	4	5	3	3
E6	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
E7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E8	4	4	3	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	
E9	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
E10	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4
E11	3	4	5	3	4	4	2	4	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
E12	1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E14	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
E15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E16	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
E17	1	1	2	2	2	2	4	4	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E18	1	4	2	2	5	2	3	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	3	3	3	5	2	3	5	5	5	5	4	2	5	5	3
E19	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
E20	1	2	2	1	3	2	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
E21	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E22	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3
E23	2	3	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3
E24	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	1	2	3	3	2
E25	3	4	5	5	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3
E26	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E27	2	2	3	2	2	3	4	5	2	3	2	5	1	5	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2
E28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E29	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E30	5	1	2	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E31	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E33	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4
E34	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E35	1	2	2	5	3	2	1	2	2	4	2	4	2	5	2	2	3	4	2	2	2	1	2	1	2	4	4	2	3	2	2	2
E36	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	3	2	1	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3
E37	4	3	2	3	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3
E38	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E39	1	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	5	2	5	3	2	2	2	1	3	3	1	1	5	5	4	1	2	2	5	
E40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E41	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E42	2	3	4	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	5	1	1	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E43	2	3	4	5	1	5	4	3	2	3	3	5	5	5	1	1	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E44	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2
E45	2	2	3	5	4	3	5	5	3	5	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
E46	4	2	2	2	2	4	4	5	3	2	2	2	3	2	5	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E47	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E48	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4
E49	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E50	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
E51	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E52	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
E53	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	1	4	4	4	5	3	2	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	2	2	
E55	1	2	2	1	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E56	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E57	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2
E58	2	2	2	4	2	2	4	5	2	3	4	5	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2
E59	1	3	1	3	4	4	4	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
E60	2	2	2	3	2	2	5	4	2	3																						

## Anexo 04: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Clima organizacional

### Frecuencias

#### Estadísticos

Clima Organizacional

N	Válido	100
	Perdidos	0

#### Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	43	43,0	43,0	43,0
	Regular	55	55,0	55,0	98,0
	Malo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Variable 2: Satisfacción laboral

### Frecuencias

#### Estadísticos

Satisfacción Laboral

N	Válido	100
	Perdidos	0

#### Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	6,0	6,0	6,0
	Regular	55	55,0	55,0	61,0
	Malo	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## Anexo 05: Certificado de validez de datos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
1	La estructura orgánica facilita el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
2	Los procedimientos/procesos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
3	La entidad nos comunica acerca de sus logros.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CLARIDAD ORGANIZACIONAL</b>								
4	Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor	X		X		X		
5	En mi área contamos con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para hacer bien el trabajo.	X		X		X		
6	La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales.	X		X		X		
7	Es posible desarrollar mis tareas o actividades dentro del horario de trabajo.	X		X		X		
8	La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
9	Al ingresar a mi entidad, recibí inducción respecto a mis funciones específicas.	X		X		X		
10	La oficina de recursos humanos gestiona acciones para mejorar el Clima y la Cultura de la entidad.	X		X		X		
11	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Administrador  
RENACYT: PO159220  
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
SIGNIFICACIÓN EN LA TAREA	1.1 EL TRABAJO ES VALIOSO	1	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	Cuestionario con escala Índices Totalmente en desacuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo total Desacuerdo
		2	Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.	
	1.2 UTILIDAD DEL TRABAJO	3	Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo.	
		4	Considero que mi compensación económica va acorde con mis responsabilidades y esfuerzo	
CONDICIONES DE TRABAJO	2.1 DISTRIBUCIÓN	5	Mi compensación económica es similar a la de otros puestos del mismo nivel en otras entidades.	
	2.2 COMODIDAD	6	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.	
		7	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.	
2.3 HORARIO DE TRABAJO	8	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.		
SATISFACCIÓN CON OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	3.1 DESARROLLO PERSONAL EN EL TRABAJO	9	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.	
		10	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.	
		11	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.	
		12	Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.	
	3.2 REMUNERACIÓN	13	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente.	
		14	Cuando tengo un problema mi jefe/a inmediato/a y compañeros me muestran su apoyo.	
		15	Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los /las servidores/as.	
		16	En mi área celebramos los logros del equipo.	
	3.3 BENEFICIOS	17	Mi jefe/a inmediato/a me motiva a cumplir mis metas y confía en mis resultados.	
		18	Mi jefe/a inmediato/a muestra su apoyo y respaldo a su equipo.	
		19	Mi jefe/a inmediato/a me felicita o reconoce cuando se realiza un buen trabajo.	
		20	Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo.	
		21	En mi área, hombres y mujeres somos tratados por igual por nuestro jefe/a inmediato/a.	
		22	Cuando ocurre un problema en el área, mi jefe/a inmediato/a nos apoya para solucionarlo.	
		23	Mi jefe/a inmediato/a toma en cuenta mi opinión para la toma de decisiones.	
		24	En la entidad se acogen las ideas de los/las servidores/as para mejorar el trabajo.	

Ac  
ve

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
 Especialidad – Administrador  
 RENACYT: PO159220  
 CLAD: 15629  
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
1	La estructura orgánica facilita el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
2	Los procedimientos/procesos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
3	La entidad nos comunica acerca de sus logros.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CLARIDAD ORGANIZACIONAL</b>								
4	Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor	X		X		X		
5	En mi área contamos con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para hacer bien el trabajo.	X		X		X		
6	La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales.	X		X		X		
7	Es posible desarrollar mis tareas o actividades dentro del horario de trabajo.	X		X		X		
8	La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
9	Al ingresar a mi entidad, recibí inducción respecto a mis funciones específicas.	X		X		X		
10	La oficina de recursos humanos gestiona acciones para mejorar el Clima y la Cultura de la entidad.	X		X		X		
11	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Erika Petronila MAYHUA RIVERA  
Especialidad del validador: Mg. en Derecho Penal.

DNI: 40023204

28 de diciembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad – Abogado  
 CAL N°: 60321  
 DNI N°: 40023204  
 Mg. Erika Petronila MAYHUA RIVERA

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	Instrumento
SIGNIFICACIÓN EN LA TAREA	1.1 EL TRABAJO ES VALIOSO	1	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	Cuestionario con escala
		2	Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.	
	1.2 UTILIDAD DEL TRABAJO	3	Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo.	
		4	Considero que mi compensación económica va acorde con mis responsabilidades y esfuerzo.	
CONDICIONES DE TRABAJO	2.1 DISTRIBUCIÓN	5	Mi compensación económica es similar a la de otros puestos del mismo nivel en otras entidades.	Índices
		6	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.	
	2.2 COMODIDAD	7	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.	
		8	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.	
SATISFACCIÓN CON OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	2.3 HORARIO DE TRABAJO	9	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.	Totalmente en desacuerdo
		10	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.	
		11	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.	
		12	Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.	
	3.1 DESARROLLO PERSONAL EN EL TRABAJO	13	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente.	Medianamente de acuerdo
		14	Cuando tengo un problema mi jefe/a inmediato/a y compañeros me muestran su apoyo.	
		15	Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los /las servidores/as.	
		16	En mi área celebramos los logros del equipo.	
	3.2 REMUNERACIÓN	17	Mi jefe/a inmediato/a me motiva a cumplir mis metas y confía en mis resultados.	Desacuerdo
		18	Mi jefe/a inmediato/a muestra su apoyo y respaldo a su equipo.	
		19	Mi jefe/a inmediato/a me felicita o reconoce cuando se realiza un buen trabajo.	
		20	Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo.	
	3.3 BENEFICIOS	21	En mi área, hombres y mujeres somos tratados por igual por nuestro jefe/a inmediato/a.	En desacuerdo total
		22	Cuando ocurre un problema en el área, mi jefe/a inmediato/a nos apoya para solucionarlo.	
		23	Mi jefe/a inmediato/a toma en cuenta mi opinión para la toma de decisiones.	
		24	En la entidad se acogen las ideas de los/las servidores/as para mejorar el trabajo.	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Erika Petronila MAYHUA RIVERA  
Especialidad del validador: Mg. en Derecho Penal.

DNI: 40023204

28 de diciembre del 2022



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad – Abogado  
 CAL N°: 60321  
 DNI N°: 40023204  
 Mg. Erika Petronila MAYHUA RIVERA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>							
1	La estructura orgánica facilita el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
2	Los procedimientos/procesos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
3	La entidad nos comunica acerca de sus logros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CLARIDAD ORGANIZACIONAL</b>							
4	Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor	X		X		X		
5	En mi área contamos con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para hacer bien el trabajo.	X		X		X		
6	La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales.	X		X		X		
7	Es posible desarrollar mis tareas o actividades dentro del horario de trabajo.	X		X		X		
8	La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL</b>							
9	Al ingresar a mi entidad, recibí inducción respecto a mis funciones específicas.	X		X		X		
10	La oficina de recursos humanos gestiona acciones para mejorar el Clima y la Cultura de la entidad.	X		X		X		
11	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Kelvin QUEZADA MORILLO

DNI: 45316584

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública.

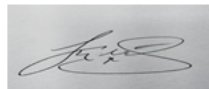
24 de diciembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad – Abogado**  
**CALN N°: 1833**  
**DNI N°: 45316584**  
**Mg. Kelvin QUEZADA MORILLO**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	Instrumento	
SIGNIFICACIÓN EN LA ÁREA	1.1 EL TRABAJO ES VALIOSO	1	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.	Cuestionario con escala Índices Totalmente en desacuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo total Desacuerdo	
		2	Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.		
	1.2 UTILIDAD DEL TRABAJO	3	Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo.		
		4	Considero que mi compensación económica va acorde con mis responsabilidades y esfuerzo		
CONDICIONES DE TRABAJO	2.1 DISTRIBUCIÓN	5	Mi compensación económica es similar a la de otros puestos del mismo nivel en otras entidades.		
		6	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.		
	2.2 COMODIDAD	7	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.		
SATISFACCIÓN CON OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	2.3 HORARIO DE TRABAJO	8	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.		
		3.1 DESARROLLO PERSONAL EN EL TRABAJO	9		En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.
			10		Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.
			11		La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo.
	12		Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.		
	3.2 REMUNERACIÓN	13	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente.		
		14	Cuando tengo un problema mi jefe/a inmediato/a y compañeros me muestran su apoyo.		
		15	Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los /las servidores/as.		
		16	En mi área celebramos los logros del equipo.		
	3.3 BENEFICIOS	17	Mi jefe/a inmediato/a me motiva a cumplir mis metas y confía en mis resultados.		
		18	Mi jefe/a inmediato/a muestra su apoyo y respaldo a su equipo.		
		19	Mi jefe/a inmediato/a me felicita o reconoce cuando se realiza un buen trabajo.		
20		Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo.			
21		En mi área, hombres y mujeres somos tratados por igual por nuestro jefe/a inmediato/a.			
22		Cuando ocurre un problema en el área, mi jefe/a inmediato/a nos apoya para solucionarlo.			
23		Mi jefe/a inmediato/a toma en cuenta mi opinión para la toma de decisiones.			
24		En la entidad se acogen las ideas de los/las servidores/as para mejorar el trabajo.			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Kelvin QUEZADA MORILLO

DNI: 45316584

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública.

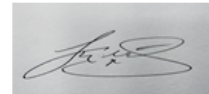
24 de diciembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
 Especialidad – Abogado  
 CALN N°: 1833  
 DNI N°: 45316584  
 Mg. Kelvin QUEZADA MORILLO

## Anexo 06: Carta de aplicación del instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de diciembre de 2022  
Carta P. 1374-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

**DIRECTOR**  
General PNP Manuel Elias LOZADA MORALES  
Director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial ENFPP PNP  
Escuela Nacional de Formación Profesional Policial - ENFPP PNP.

De mi mayor consideración:


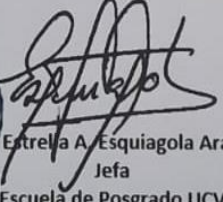
Es grato dirigirme a usted, para presentar a Escalante Salas, Jose Luis; identificado con DNI N° 45014543 y con código de matrícula N° 7002316341; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores bajo el Regimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022**

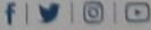
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Escalante Salas, Jose Luis asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



## Anexo 07: Autorización de aplicación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20381959997
Escuela Nacional de Formación Profesional Policial – ENFPP-PNP	
Nombre del Titular o Representante legal: Manuel Elias LOZADA MORALES	
Nombres y Apellidos Manuel Elias LOZADA MORALES	DNI: 18046851

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores bajo el Régimen CAS en una Unidad Ejecutora, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos José Luis ESCALANTE SALAS	DNI: 45014543

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor(a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chorrillos 19 de diciembre de 2022

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 08: Consentimiento informado



**UCV**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# Cuestionario - Trabajo de Investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Estimado colaborador a continuación se le entrega un cuestionario cuyas preguntas servirán para medir a través de una evaluación por indicadores, la información proporcionada será de mucha utilidad para la aplicación del **Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS de una Entidad del Estado, 2022**. La Información que será tratada de forma confidencial y anónima. Mucha gracias por su colaboración



abogadoluisescalante2703@gmail.com  
(not shared) [Switch account](#)



\* Required



## Anexo 09: Pantallazo de encuesta

<p>1. La estructura orgánica facilita el desarrollo de las actividades laborales. *</p> <p>Choose</p>	<p>5. En mi área contamos con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para hacer bien el trabajo. *</p> <p>Choose</p>	<p>9. Al ingresar a mi entidad, recibí inducción respecto a mis funciones específicas. *</p> <p>Choose</p>	<p>13. Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo. *</p> <p>Choose</p>
<p>2. Los procedimientos/procesos de trabajo están claramente definidos. *</p> <p>Choose</p>	<p>6. La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales. *</p> <p>Choose</p>	<p>10. La oficina de recursos humanos gestiona acciones para mejorar el Clima y la Satisfacción de la entidad. *</p> <p>Choose</p>	<p>14. Mi compensación económica es similar a la de otros puestos del mismo nivel en otras entidades. *</p> <p>Choose</p>
<p>3. La entidad nos comunica acerca de sus logros. *</p> <p>Choose</p>	<p>7. Es posible desarrollar mis tareas o actividades dentro del horario de trabajo. *</p> <p>Choose</p>	<p>11. Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño. *</p> <p>Choose</p>	<p>15. En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos. *</p> <p>Choose</p>
<p>4. Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor. *</p> <p>Choose</p>	<p>8. La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades. *</p> <p>Choose</p>	<p>12. Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal. *</p> <p>Choose</p>	<p>16. Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados. *</p> <p>Choose</p>

<p>17. La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo. *</p> <p>Choose</p>	<p>21. Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los/las servidores/as. *</p> <p>Choose</p>	<p>25. Mi jefe/a inmediato/a me felicita o reconoce cuando se realiza un buen trabajo. *</p> <p>Choose</p>	<p>29. Mi jefe/a inmediato/a toma en cuenta mi opinión para la toma de decisiones. *</p> <p>Choose</p>
<p>18. Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales. *</p> <p>Choose</p>	<p>22. En mi área celebramos los logros del equipo. *</p> <p>Choose</p>	<p>26. Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo. *</p> <p>Choose</p>	
<p>19. Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente. *</p> <p>Choose</p>	<p>23. Mi jefe/a inmediato/a me motiva a cumplir mis metas y confía en mis resultados. *</p> <p>Choose</p>	<p>27. En mi área, mujeres y hombres somos tratados por igual por nuestro jefe/a inmediato/a. *</p> <p>Choose</p>	<p>30. En la entidad se acogen las ideas de los/las servidores/as para mejorar el trabajo. *</p> <p>Choose</p>
<p>20. Cuando tengo un problema mi jefe/a inmediato/a y compañeros me muestran su apoyo. *</p> <p>Choose</p>	<p>24. Mi jefe/a inmediato/a muestra su apoyo y respaldo a su equipo. *</p> <p>Choose</p>	<p>28. Cuando ocurre un problema en el área, mi jefe/a inmediato/a nos apoya para solucionarlo. *</p> <p>Choose</p>	



**Anexo 10:** Fotos previos al llenado de las encuestas



## **Anexo 11:** Índice de abreviaturas

CO : Clima Organizacional

SL : Satisfacción Laboral

UE : Unidad Ejecutora

MEF : Ministerio de Economía y Finanzas

SPSS : Statical Package for the Social Science



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores bajo el Régimen CAS de una unidad ejecutora, 2022.", cuyo autor es ESCALANTE SALAS JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 12- 01-2023 23:49:39

Código documento Trilce: TRI - 0515872