



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de
la gerencia regional de infraestructura de un gobierno regional en
Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Palacios Valdiviezo, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0002-4984-4971)

ASESOR:

Dr. García Merino, Luis Santiago (orcid.org/0000-0001-9392-2474)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por constituir el pilar fundamental en mi vida.

A mis hermanos, por su incondicional apoyo.

A mi esposa, fuente de amor y fortaleza.

A mis hijos, Valeria y Gabriel, por ser mi estímulo de superación en la vida, por su amor infinito.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo por haberme brindado conocimientos académicos y compartido experiencias que permitieron mi formación profesional en la Carrera de Administración.

A la Dra. Dra. Jenny Martha Quispe López y al Dr. Luis Santiago García Merino por su asesoría permanente en la elaboración del presente informe de tesis poniendo a nuestro servicio sus valiosos conocimientos.

Asimismo, a mis amigos y compañeros de trabajo y de estudios quienes me brindaron su apoyo en esta maravillosa etapa de mi vida.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	iiiv
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	14
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	16
Tabla 3	Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación	18
Tabla 4	Listado de juicio de expertos	19
Tabla 5	Coefficiente Alfa de Cronbach del cuestionario	20
Tabla 6	Nivel de la variable clima organizacional	22
Tabla 7	Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional	23
Tabla 8	Nivel de la variable Satisfacción Laboral	24
Tabla 9	Nivel de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral	25
Tabla 10	Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral	26
Tabla 11	Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral	27
Tabla 12	Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral	28
Tabla 13	Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	29

Resumen

Esta investigación tiene como propósito Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022.

Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual se aplicó a una población muestral de 30 colaboradores, los cuestionarios fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad y contienen 18 ítems para cada variable. El análisis de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, mediante tablas y figuras de frecuencias, y para la correlación entre variables se aplicó estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman. Los resultados obtenidos permitieron determinar que el nivel del clima organizacional en la institución bajo estudio fue calificado como “inadecuado” de acuerdo con el 60,0% de los colaboradores, asimismo se determinó que el nivel de la satisfacción laboral fue calificado como “inadecuada” de acuerdo con el 70,0% de los colaboradores. Finalmente se determinó que existe una correlación directa media o moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho=0,505$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,004$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 , lo que significa que los colaboradores gozaran de mejor satisfacción laboral a causa de un buen clima organizacional

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, Gobierno Regional.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Regional Infrastructure Management of a Regional Government in Perú, 2022.

This research was developed under the quantitative approach, being of an applied type, correlational descriptive scope, non-experimental design and cross-sectional. The data collection technique used was the survey and the instrument the questionnaire, which was applied to a sample population of 30 employees. The questionnaires were submitted to the validity and reliability test and contain 18 items for each variable. The data analysis was carried out through descriptive statistics, using frequency tables and figures, and for the correlation between variables, inferential statistics were applied using Spearman's Rho Coefficient.

The results obtained allowed determining that the level of the organizational climate in the institution under study was qualified as "inadequate" according to 60.0% of the collaborators, it was also determined that the level of job satisfaction was qualified as "inadequate". according to 70.0% of the collaborators. Finally, it was determined that there is a medium or moderate direct correlation between the organizational climate and job satisfaction ($Rho=0.505$), this correlation being significant ($Sig.= 0.004$, which is less than 0.05), therefore, H_1 is accepted. and H_0 is rejected, which means that employees will enjoy better job satisfaction because of a good organizational climate.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, Regional Government.

I. INTRODUCCIÓN

Gonzales et al. (2021), señalan que el clima de la organización es considerado ya sea en sector público como en la empresa privada como la sumatoria de apreciaciones sustentadas en emociones que siente el colaborador en su puesto de labores, por ende, el clima organizacional alto genera en los colaboradores una elevada de satisfacción laboral en su puesto de labores.

Un buen clima organizacional es indispensable para aumentar la satisfacción de los trabajadores, esto debido a que cuando mejores condiciones se tienen en la institución el desempeño laboral es mayor y por lo tanto se logra cumplir con las labores programadas en el plazo establecido. Cuando existe un adecuado clima organizacional se crea un entorno participativo y colaborativo entre compañeros de trabajo, esto no solo beneficia a los colaboradores sino a toda la organización ya que esta será más eficaz y eficiente.

A nivel internacional, Según lo publicado en el Portal Rock Content (2019), En un estudio realizado para saber qué acciones podían realizar los directivos de las organizaciones para mejorar el clima organizacional, el 71% de los participantes manifestaron que era necesario que los superiores definan claramente los objetivos trazados por la entidad, además el 62% de los encuestados indicaron que es importante que los directivos escuchen las opiniones de los colaboradores. Asimismo, se indica que en otra encuesta en la que se investigaba las causas del abandono laboral, el 65% respondió que lo hacían por falta de reconocimiento por parte de sus superiores. Finalmente se menciona que en las organizaciones que invierte en la búsqueda de un adecuado clima organizacional se logra un 30% más de eficiencia en el desempeño laboral y por consiguiente aumenta su satisfacción laboral

En la misma línea Fermín (2015), en su investigación obtuvo que los usuarios de las entidades públicas en Colombia se encuentran insatisfechos por la lentitud en el trámite de documentos y por la atención de mala calidad que se les brinda, así como por la falta de capacidades del personal que labora en dichas entidades. Asimismo, los colaboradores manifestaron que el clima organizacional en sus respectivos centros

de trabajo no es el adecuado debido a la falta de condiciones cumplir con sus labores de manera óptima. Por otro lado, los ejecutivos manifestaron que los colaboradores no se encuentran motivados para desempeñarse en sus labores diarias, esto se refleja en su escasa satisfacción en su centro laboral.

Cerra (2018), en su artículo publicado en el Portal argentino El Litoral, manifiesta que, un buen clima organizacional genera una gran corriente de bienestar, esto trae consigo que los colaboradores se sienten felices en su centro de labores. Asimismo, menciona que un factor determinante es tener buen nivel de comunicación en la organización y en todos los niveles de la misma. Concluye diciendo que las instituciones que gozan de elevado nivel organizacional, son aquellas que lograron consolidar canales de comunicación efectivos.

Por su parte, Según el portal web ConnectAmericas (2016), crear un buen clima organizacional genera muchos beneficios a las organizaciones, pues de acuerdo a un estudio realizado a 1,500 trabajadores en México, se obtuvo que los trabajadores que gozan de un buen clima organizacional son 88% más productivos, es decir cumplen con metas y objetivos trazados en los plazos establecidos, esto genera en ellos un alto grado de satisfacción laboral.

En el ámbito nacional, Aptitus (2018), según su estudio publicado en el Diario Gestión indica que el 86% de las personas que renuncian a su centro de trabajo, lo hacen debido a que no cuentan con clima organizacional adecuado, otro dato importante que el estudio revela es que el 23% de los entrevistados manifestó que el clima organizacional es determinante cuando se desea elegir un centro de labores. Estas cifras muestran que el tener un buen clima es de vital importancia para los colaboradores de toda organización, pues sin esto habrá baja satisfacción laboral.

Arbulú (2021), líder de la Consultora Dench, al ser entrevistada por el Diario El Comercio, revela que el clima organizacional resulta determinante para el crecimiento laboral, las cifras muestran que el 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, de esta cifra el 26% lo haría por agotamiento y estrés laboral, 24% lo haría por mal clima organizacional.

Finalmente, según un artículo publicado por Andina (2020), Joseph Zumeta gerente Aptitus indica que en el estudio que realizaron se conoció que el 81% de los entrevistados consideran que el clima de la organización es influyente sobre la satisfacción laboral. Del mismo modo, Zumaeta comenta que según el estudio el 49% de los colaboradores manifestó que en sus centros de labores practican la meritocracia.

A nivel local, Farías (2022), en su investigación en un municipio distrital de la provincia Piura, en el cual aplicó un cuestionario a 93 trabajadores, mediante el cual buscaba conocer el nivel del clima organizacional determinó que el 60.2% de los entrevistados manifestó que el clima organizacional no es favorable, lo cual influye significativamente sobre su satisfacción laboral.

Asimismo durante este periodo de convivencia laboral en el Gobierno Regional materia de estudio, se ha observado cierto grado de deficiencias tales como: inadecuada gestión del talento humano, procedimientos administrativos burocráticos, equipamiento e infraestructura inadecuados y desde nuestro punto de vista esto podría influir sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores observados, lo que a su vez podría influir en la consecución de metas propuestos por la organización afectando la consecución de metas y objetivos trazados por la entidad.

Considerando la realidad problemática se planteó la siguiente preguntas: ¿Cuál es relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022? y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional?; b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral?; c) ¿Cuál es relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral?; d) ¿Cuál es relación entre la comunicación y la satisfacción laboral?; e) ¿Cuál es relación entre la motivación y la satisfacción laboral?

El proyecto de investigación, se justifica teóricamente porque pretendemos generar debate académico y reflexión sobre el conocimiento actual de las variables estudiadas. Respecto a la justificación práctica se espera que la presente investigación ayude a elevar nivel el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores,

mediante propuestas planteadas. Asimismo, con la justificación metodológica, se espera que el cuestionario elaborado en este proyecto de investigación pueda ser utilizado en investigaciones posteriores. Por el lado social, esta investigación será una guía para otras organizaciones con problemática semejante, por lo tanto, podrán utilizarlo para analizar su situación problemática.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022; y de manera específica: a) Determinar el nivel del clima organizacional; b) Determinar el nivel de satisfacción laboral; c) Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral; d) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral; e) Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022 y también se plantea la hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Para realización del presente proyecto de investigación nos hemos respaldado en las investigaciones siguientes:

En el ámbito internacional: Del Ángel et al. (2020), determinó que: en una institución pública de México existió un clima adecuado y esto se puede observar en una elevada satisfacción laboral de la institución, concluyendo que, si existe significativa relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral, se utilizó el diseño no experimental y alcance correlacional, realizado a 182 colaboradores, recurrimos a utilizar al cuestionario como instrumento.

Niebles et al. (2019), en su artículo científico mediante el cual analizó la problemática de las instituciones públicas de Colombia, determinaron que existe relación positiva entre variables clima organizacional y satisfacción. Concluyeron que, en la institución estudiada, el clima organizacional es elevado debido a que la institución se preocupa por las condiciones en las que desarrollan sus funciones los trabajadores, además por practicar una efectiva comunicación entre los colaboradores y directivos, tanto en lo externo como en lo interno. La investigación se realizó teniendo como muestra a 107 colaboradores, bajo el diseño no experimental.

Por su parte, Marín et al. (2019), en su estudio realizado en un municipio de México; determinaron que entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores existe relación positiva alta, la investigación fue realizada bajo el diseño no experimental. La muestra fue 40 trabajadores a quienes respondieron un cuestionario. Concluye enunciando que mientras exista elevado clima organizacional en la institución la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos también será alta

Zans (2017), en un estudio realizado en una institución gubernamental en Nicaragua tuvo como conclusiones que, es importante motivar, concientizar y capacitar a todos los colaboradores en temas de CO, esto es importante para alcanzar las metas enfocadas. La metodología de estudio fue transversal, no experimental, con una muestra de 88 participantes.

En el ámbito nacional, Benites (2022) quien encontró que existe correlación directa **media significativa** entre la motivación y la satisfacción laboral en una municipalidad de la región Cajamarca ($Rho=0,536$; Sig. menor a 0,05).

Diaz (2021) quien encontró que existe una correlación directa media significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una municipalidad provincial de la región Cajamarca ($Rho=0,938$; Sig. menor a 0,05).

Carrasco y Rodríguez (2019), en su estudio concluyeron que, cuando se ponen en práctica acciones que conlleven a mejorar la apreciación de los empleados sobre su ámbito laboral, el desempeño de los empleados también mejorará. La investigación fue desarrollada mediante el enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 80 trabajadores, los datos se recolectaron mediante el uso del cuestionario que incluye la aplicación de la escala de Likert, la técnica utilizada fue la encuesta.

Guerra (2022), en un estudio realizado en un hospital de Andahuaylas encontró que el clima organizacional fue considerado como “regular” según el 52% de los colaboradores del área de enfermería, aplicó un cuestionario a 100 enfermeros, La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. concluyó que para mejorar el clima organizacional es necesario la realización de capacitaciones en temas de motivación, comunicación y liderazgo.

Flores (2021) encontró que el clima organizacional en una institución pública de salud en Juliaca fue calificado como malo según el 69% de los colaboradores.

Asimismo, Castro (2019), en su investigación que realizó en el sector de gobierno local, tuvo como objetivo relacionar clima organizacional con el servicio profesional que brindan los colaboradores de un municipio de Lambayeque. El estudio se realizó bajo el diseño no experimental y transversal y el alcance correlacional. En cuanto a la población del estudio fue de 45 trabajadores de la entidad pública; El instrumento fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta. Como conclusión, se obtuvo que a relación entre las variables del estudio es alta y directa (0,902). Asimismo, los empleados de la entidad pública, además también se determinó lo siguiente: en el nivel Alto hay 06

empleados, en el nivel medio hay Medio hay 24 empleados y en el nivel Bajo hay 15 empleados.

Damian (2022), quien encontró que el 41% de los colaboradores de una entidad pública en la región Lambayeque fue manifestaron casi nunca se sienten satisfechos y el 13,3% manifestaron que nunca se sienten satisfechos en su centro de labores.

Díaz (2019), en su investigación en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, la cual fue diseño no experimental transaccional y alcance correlacional, siendo la muestra 89 servidores, utilizando el instrumento del cuestionario, se encontró que el 53% de los encuestados, calificó a la satisfacción laboral como regular” concluyendo que: existe relación positiva alta éntrelas variables estudiadas, lo cual ha podido demostrarse utilizando el coeficiente de correlación de Pearson que fue de 0.986; lo cual indica que, cuando se tiene elevado clima organizacional, la satisfacción laboral también será elevada.

Damian. (2022), determinó que el Liderazgo y la Satisfacción del usuario tienen una correlación positiva moderada entre el liderazgo y la satisfacción laboral en una entidad pública en la región Lambayeque ($Rho=0,623$; Sig. menor a 0,05).

Mendieta (2021), determinó que el Liderazgo y la Satisfacción del usuario tienen una correlación positiva fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral en una entidad pública en la región La Libertad ($Rho=0,922$; Sig. menor a 0,05).

Díaz y Vásquez (2022) quienes encontraron que existe correlación positiva media significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial de la región Cajamarca ($Rho=0,693$; Sig. < a 0,05).

Saldarriaga (2020) determinó que existe una correlación positiva fuerte significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en una Municipalidad Distrital en la región Ancash evaluada ($Rho=0,787$; Sig. < a 0,05).

Valderrama (2018), quien encontró que existe correlación directa media significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,596$; Sig. menor a 0,05).

Puerta (2017), encontró que existe una correlación directa muy fuerte significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una gerencia del Gobierno Regional de Amazonas ($Rho=0,913$; Sig. menor a 0,05).

Finalmente, Chacón (2019), en su investigación orientada a conocer la relación existente entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de un municipio provincial en la región La Libertad, la cual fue de tipo descriptiva de alcance correlacional y de diseño no experimental transversal, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, teniendo como muestra a 87 colaboradores a los cuales se les entrevistó mediante un cuestionario, concluye que existe entre ambas variables una relación positiva, lo que significa que cuando hay un adecuado clima organizacional surge un alto grado de satisfacción de los servidores.

En cuanto a la variable clima organizacional, según Sánchez et al. (2012), manifiestan que está dada por las condiciones laborales y estructurales de una institución

Iglesias y Sánchez (2015) refieren que el clima organizacional involucra diversas situaciones percibidas y medibles en un centro de labores. Por eso es necesario para las instituciones medir el clima organizacional, debido a que influye sobre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores. Diversos estudios han dado a conocer que las instituciones o empresas con adecuado clima organizacional consiguen brindar un adecuado nivel de satisfacción a sus colaboradores y por lo tanto son mucho más eficaces.

Berberoglu (2018), indica que, el clima organizacional ejerce un gran efecto en las actitudes de los empleados teniendo en cuenta sus relaciones, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, está altamente correlacionado con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional.

Obeng et al. (2021), manifiestan que el clima organizacional alienta y estimula el entusiasmo por el trabajo y esta a su vez estimula la satisfacción laboral. Así mismo el coaching como práctica gerencial fortalece el clima organizacional.

Por su parte Sánchez y Bresó (2020), indican que Chiavenato, considera que son muy importantes el conjunto de actitudes y acciones que se puedan visualizar en los colaboradores, esto para garantizar los objetivos trazados por la institución.

Macías y Vanga (2021), refieren que en un centro de trabajo se forjan vínculos laborales, sino que también los sociales y afectivos, por ello es indispensable crear un ambiente de trabajo propicio, seguro y confortable.

Rivera et al. (2018) indican que el clima organizacional involucra un conjunto permanente de interacciones, abarca la apreciación subjetiva y objetiva de los colaboradores, puesto que estos prestan sus servicios para obtener beneficios económicos, pero también buscan desarrollarse como personas, por lo tanto, la percepción del clima organizacional está determinada también por las características de las necesidades individuales de cada colaborador.

Respecto a la variable clima organizacional tenemos siguientes dimensiones:

- Liderazgo: Quillatupa y Silva (2020), indican que el estilo liderazgo preferido por los colaboradores de las empresas es el transformacional ya que este estimula la satisfacción laboral gracias a los incentivos que reciben, le sigue el liderazgo transaccional que estimula través de las recompensas.
- Comunicación: Condor (2018), nos dice que la comunicación es la unificación de actividades y métodos que contribuyen a permitir que la información fluya de forma adecuada en una organización, estimula el empoderamiento y el sentido de pertenencia a una organización.
- Motivación: Torres y Delgado (2020), indican que la motivación resulta de la relación existente entre trabajador y el ambiente a su alrededor, la influencia de todo esto hará que el colaborador se sienta motivado o en su defecto desmotivado.

En cuanto a la variable satisfacción laboral: Valenzuela et al. (2016), nos dicen que es el estado de bienestar y felicidad que siente un colaborador en relación al trabajo que realiza dentro de su ambiente de labores y su entorno, es decir sobre el clima organizacional. Asimismo, manifiesta que es indispensable para la productividad y buen funcionamiento de una organización.

En la misma línea Pedraza (2020), refiere que la satisfacción laboral indica el grado de bienestar de los colaboradores en su puesto de labores, por consiguiente, refleja experiencias y emociones percibidas por ellos en su puesto y en toda la institución.

COFIDE (2018), indica que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que sienten los trabajadores en relación al entorno y espacio donde desarrollan sus labores, es un aliciente para incrementar el buen funcionamiento de la organización y la productividad de la misma.

Las expectativas personales, así como también las relaciones que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos influyen en la percepción de la satisfacción laboral.

Finalmente, Saldaña (2020), señala que lo principal dentro de una institución es el talento humano, puesto que cada colaborador aporta valor a la institución e incentiva al logro de las metas establecidas como también con los objetivos organizacionales, es de vital importancia la evaluación permanente ya que esto que permita conocer las competencia, capacidades y dificultades presentes, en la organización, siendo punto clave para determinar el ascenso y oportunidades de desarrollo.

Respecto a la variable satisfacción laboral tenemos siguientes dimensiones:

- Trabajo en equipo: Lapa (2020), manifiesta que los miembros del equipo tienen alto nivel de organización, interactúan entre sí y se comunican de manera abierta, practican la flexibilidad lo que les permite trabajar coordinadamente y tienen bien definidas sus funciones. Está compuesta por una pequeña cantidad de trabajadores con habilidades y destrezas, las cuales se encuentran ligadas al logro de objetivos comunes, practican un mismo método de trabajo y asumen sus respectivas responsabilidades.

- Condiciones de trabajo: Arteaga y Ramírez (2018), manifiestan que están directamente relacionadas con las particularidades que conforman el entorno laboral, incluye procedimientos, aspectos legales, seguridad y salud, capacitación permanente y todo lo que esté asociado con las actividades que desarrolla el trabajador, forman parte de esta: el salario, las políticas de la institución, los recursos materiales, el ambiente físico, entre otros.
- Beneficios: Chiavenato (2019), manifiesta que los beneficios están conformados por compensaciones monetarias o no monetarias que ofrece el empleador a sus colaboradores, el gozar de buenos beneficios incrementará la motivación y el nivel de satisfacción laboral y por consecuencia la productividad de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque su objetivo es que, a través del conocimiento científico, podamos determinar los medios (tecnología, métodos y protocolos) que ayudaran a satisfacer necesidades reconocidas y específicas. Concytec (2020)

Es de diseño no experimental: Transversal, en ese sentido Carrasco (2017), indica que una investigación es de diseño no experimental cuando las variables estudiadas no se han manipulado y los acontecimientos se estudian luego su ocurrencia. Asimismo, dice que la investigación es trasversal porque se realiza durante un tiempo determinado.

Enfoque de la investigación: Esta investigación es de enfoque cuantitativo, nos respaldamos en el estudio de Hernández et al. (2014), manifiesta que este enfoque emplea métodos de recopilación de información a fin obtener de datos numéricos que puedan analizarse a través de la estadística para luego conocer estándares de comportamiento y/o tendencias a fin de aceptar o negar la hipótesis formulada.

Alcance de la investigación: Es de alcance descriptivo correlacional. Hernández et al. (2014), establecen que la investigación descriptiva es utilizada cuando deseamos medir conceptos y definir variables para lo cual se tiene que considerar a todos los componentes del hecho observado y/o estudiado. Define características, perfile y propiedades significativas del acontecimiento, grupo o individuos que se analicen. Describe preferencias u orientaciones de la población o grupo de estudiado.

Asimismo, respecto al alcance correlacional, Hernández et al. (2014), nos dicen que estos estudios permiten conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables de la situación estudiada. Para conocer la relación entre las variables, primero se procede a medir a cada una de forma independiente, luego cuantificamos, analizamos y establecemos vínculos. Las relaciones existentes entre a variables analizadas deben afirmarse o negarse mediante hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

- Dávila et al. (2021), refieren que, el clima organizacional es la apreciación individual que tiene cada colaborador frente al conjunto de factores que determinan su estado emocional en su centro de labores, pero también está relacionado con el resto de sus compañeros con los cuales desarrolla las actividades propias del cargo y por consiguiente en cada área de la institución.
- **Definición Operacional:** Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 18 ítem y la técnica de la encuesta, hicimos uso de la escala de Likert. Con una población muestral de 30 colaboradores. Para evaluar clima organizacional se tomó las dimensiones: liderazgo, comunicación, motivación.
- **Indicadores:**
Dimensión Liderazgo: Empatía con el equipo, control del equipo, estabilidad al equipo. Dimensión comunicación: Comunicación interna, planificación de la comunicación, flujo de la comunicación. Dimensión motivación: Reconocimiento de la aportación, realización personal y consideración de la jefatura.
- **Escala de medición:** La variable clima organizacional de la presente investigación es medida por la escala ordinal: 1 Inadecuado, 2 Regular, 3 Adecuado.

Tabla 1*Operacionalización de la variable clima organizacional*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE ESCALA
Clima Organizacional	Dimensión 1: Liderazgo	Empatía con el equipo	1, 2	Escala ordinal Inadecuado Regular Adecuado
		Control del equipo	3, 4	
		Estabilidad al equipo	5, 6	
	Dimensión 2: Comunicación	Comunicación interna	7, 8	
		Planificación de la comunicación	9, 10	
		Flujo de la comunicación	11, 12	
	Dimensión 3: Motivación	Realización Personal	13, 14	
		Reconocimiento de la aportación	15, 16	
		Consideración de los superiores	17, 18	

Nota. Elaboración propia.

Variable 2: Satisfacción laboral.

- Robbins y Judge (2017), indican que la satisfacción laboral se construye en base a la apreciación positiva de todo lo que rodea al centro de labores, consecuencia de la medición de las cualidades disponibles. Los motivadores de la satisfacción laboral son: los escenarios laborales, la diversidad de las actividades que se desarrollan, la retroalimentación que recibe, el apoyo de la organización, el intercambio con los compañeros y el trato que recibe de sus superiores o directivos.
- **Definición Operacional:** Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 18 ítem y la técnica de la encuesta, hicimos uso de la escala de Likert. Con una población muestral de 30 colaboradores. Para evaluar clima organizacional se tomó las dimensiones siguientes: comunicación, liderazgo, motivación.
- **Indicadores:**
Dimensión trabajo en equipo: criterios de éxito, compañerismo y ayuda, desarrollo de trabajo en equipo. Dimensión condiciones de trabajo: Políticas de la institución, recursos y, ambiente físico del trabajo, salario adecuado y justo, materiales necesarios para el buen desempeño. Dimensión beneficios: Incentivos salariales, retribución, satisfacción con los beneficios
- **Escala de medición:** La variable satisfacción laboral de la presente investigación es medida por la escala ordinal: 1 Inadecuado, 2 Regular, 3 Adecuado

Tabla 2*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE ESCALA
Satisfacción laboral	Dimensión 1: Trabajo en equipo	Desarrollo de trabajo en equipo	1, 2	Escala ordinal Inadecuado Regular Adecuado
		Criterios de éxito	3, 4	
		Compañerismo y ayuda	5, 6	
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Salario adecuado y justo	7, 8	
		Políticas de la institución	9	
		Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño.	10	
	Dimensión 3: Beneficios	Ambiente físico del trabajo.	11, 12	
		Incentivos salariales	13, 14	
		Retribución. Satisfacción con los beneficios.	15, 16 17, 18	

Nota. Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

López y Fachelli (2017), refieren que la población o universo es la sumatoria de elementos que componen el espacio de interés que se va a analizar y sobre el cual plantearemos las conclusiones que se deriven de la investigación realizada, estas han de ser teóricas o estadísticas. Atendiendo a esto, la población de nuestra investigación estará conformada por los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional, 2022, alcanzando la cifra de 30 servidores.

- **Criterios de inclusión:** Se encuestará a colaboradores nombrados, contratados y CAS de la Gerencia Regional de Infraestructura.
- Se excluirá a los gerentes y jefes de oficina.

3.2.2 Unidad de análisis:

Colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: encuestas

Técnica: Martínez y Benítez (2016), nos dicen que la técnica es la sumatoria de recursos o procedimientos a emplearse en un estudio de investigación, refieren que el instrumento utilizado en esta técnica es el cuestionario a fin de, recolectar datos para que luego sean analizados. Las técnicas permiten minimizar el gasto de recursos económicos y humanos. Carrasco (2017), indica que la técnica de mayor uso en las investigaciones es la encuesta, puesto que ella permite obtener resultados objetivos de forma sencilla.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación.

Variables de estudio	Técnicas	Instrumento
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia.

Instrumento: cuestionario, Ñaupas et al. (2018), señalan que la dinámica de la técnica de la encuesta se realiza a través del planteamiento de un conjunto de interrogantes o ítems ordenados en un formulario, el cual debe guardar relación con las variables analizadas y sus dimensiones, así como también con la hipótesis formulada.

En esta investigación se aplicarán a cada individuo encuestado 2 cuestionarios de 18 ítems cada uno., haremos uso de la escala Likert, con las siguientes alternativas: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo; 3 Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4 De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo.

Validez: LeBel et al. (2017), indican que la validación de un instrumento es un factor determinante y sobresaliente frente a otras valoraciones de medición de variables, pues permite comparar teorías con respecto a conocimientos empíricos. Solimun y Fernandes (2017), manifiestan que, si el instrumento no cuenta con una apropiada consistencia no se puede afirmar la validez de conclusiones propuestas. Manterola et al. (2018), afirman que, para poder aplicar un instrumento en otros casos de estudio, es indispensable que este cuente con la validez correspondiente. En esta investigación, el instrumento se validó a través de 03 juicios de expertos.

Tabla 4*Listado de juicio de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado académico
Clima organizacional	Wilmer Fermín Castillo Márquez	Mg. Administración de la Educación
Satisfacción laboral	Raquel Silva Juárez Maribel Amalia Carmen Sarango	Magister en Gerencia Empresarial Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad: Hernández et al. (2014) manifiestan que cuando la aplicación de un instrumento a un mismo individuo en diferentes momentos arroja resultados iguales, coherentes y consistentes, se puede afirmar que el instrumento es confiable.

En esta investigación, para determinar la confiabilidad de nuestro instrumento aplicamos encuestas piloto a 15 colaboradores, la cuales fueron procesadas utilizando el SPSS 26 (software de uso estadístico) para conocer el coeficiente de Alfa de Cronbach de las variables analizadas, esto permitió conocer el grado de consistencia de los ítems planteados en relación con sus respectivas respuestas. Teniendo presente que el valor de alfa se encuentra entre cero (0) y uno (1), cuanto más se acerque a 1 será mayor la consistencia interna de los ítems analizados, siendo así que, para nuestra investigación, la variable Clima Organizacional obtuvo un valor de 0.8055 y la variable Clima Organizacional 0.8278, lo que indica confiabilidad positiva alta para ambas variables.

Tabla 5*Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Clima Organizacional	0,8055	Confiable
Satisfacción Laboral	0,8278	Confiable

Nota. Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Como primer paso se requirió a nuestro tutor la conformidad del título de la presente investigación, acto seguido procedimos a elaborar nuestro instrumento de medición para cada una de las variables establecidas. En tercer lugar, se procederá a realizar la entrevista a 30 servidores públicos a los cuales se les proporcionará dos instrumentos, los servidores entrevistados representan la población total de colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional. Finalmente, procesaremos los datos recopilados usando el software SPSS 27, el cual nos permitirá desarrollar nuestras conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio se utilizan métodos cuantitativos, el instrumento utilizado fue el cuestionario el cual se aplicó a 30 colaboradores, la información recopilada fue procesada en tablas estadísticas en Excel.

Villalta (2016) indica que el propósito principal de estas investigaciones es proporcionar al detalle información relevante, representada en datos agrupados en conjuntos, en la mayoría de estudios son datos de muestra, de tal forma que mayormente son el primer paso en el análisis de datos.

Posteriormente se transfirió la información recopilada y procesada al SPSS Versión N° 27.

Questionpro (2022) indica que el SPSS es utilizado para analizar datos y crear tablas, gráficos que contengan datos complejos, se le conoce por su facilidad para procesar abundante información además puede desarrollar análisis de texto en diversos formatos.

Para realizar el análisis descriptivo de nuestras variables y sus dimensiones se utilizó gráficos y tablas de frecuencia y tabulaciones cruzadas para asociar variables con dimensiones para obtener tablas y gráficos. Asimismo, se realizó un análisis inferencial mediante Rho Spearman para relacionar las variables

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló cumpliendo los principios éticos universales, tales como veracidad y confidencialidad. Asimismo, para citar y referenciar a los diversos autores consultados hemos hecho uso de lo establecido en las normas APA (American Psychological Association), además se recurrió a la guía de investigación de la Universidad César Vallejo.

Bajo el principio de beneficencia, en este proyecto de investigación aspiramos a contribuir con el desarrollo y análisis de las variables materia de estudio, esto debido a que nuestra investigación estará disponible en los repositorios virtuales. Asimismo, acogiendo el principio de no maleficiencia nuestra investigación no causa daño alguno a la sociedad, sino más bien contribuye a buscar mejoras en el ámbito laboral. Del mismo la presente investigación se realiza bajo el principio de autonomía sin imposición de terceros, esto aplica tanto para el investigador como para los agentes participantes, además se hace hincapié que, el título, las variables y la entidad han sido de libre elección. En cuanto al principio de justicia el presente estudio en esencia busca generar beneficio a la sociedad, poniendo a libre disposición de los ciudadanos toda la información que se derive de nuestra investigación.

IV. RESULTADOS

De los objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional en la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022

Tabla 6

Nivel de la variable clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	18	60,0
	Regular	12	40,0
	Total	30	100,0

Nota: Aplicación del cuestionario sobre clima organizacional.

Interpretación: La tabla 6 muestra que el 60,0% de los colaboradores de la institución calificaron el nivel del clima organizacional como “inadecuado” y el 40,0% lo calificó como “regular”.

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional.

	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D 1: Liderazgo	24	80,0%	6	20,0%	0	0,0%	30	100,0%
D 2: Comunicación	23	76,7%	7	23,3%	0	0,0%	30	100,0%
D 3: Motivación	24	80,7%	6	20,0%	0	0,0%	30	100,0%

Nota: Aplicación del cuestionario. sobre clima organizacional.

Interpretación: La tabla 7 muestra que el 80,0% de los colaboradores de la institución calificaron a la dimensión liderazgo como “inadecuada”, en el mismo sentido el 80,0% calificó a la dimensión comunicación como “inadecuada”, asimismo el 76,7% calificó a la dimensión comunicación como “inadecuado”.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Satisfacción Laboral. en la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022

Tabla 8

Nivel de la variable Satisfacción Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	21	70,0
	Regular	9	30,0
	Total	30	100,0

Nota: Aplicación del cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

Interpretación: La tabla 8 muestra que el 70,0% de los colaboradores de la institución calificaron el nivel de la Satisfacción Laboral como “inadecuada” y el 30,0% la calificó como “regular”.

Tabla 9*Nivel de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral*

	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Trabajo en equipo	24	80,0%	6	20,0%	0	0,0%	30	100,0%
D2: Condiciones de trabajo	25	83,3%	5	16,7%	0	0,0%	30	100,0%
D3: Beneficios	27	90,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100,0%

Nota: Aplicación del cuestionario sobre Satisfacción laboral.

Interpretación: La tabla 9 muestra que el 90,0% de los colaboradores de la institución calificaron a la dimensión beneficios como “inadecuada”, de igual forma un 83,3% calificó a la dimensión condiciones de trabajo como “inadecuada”, finalmente la dimensión trabajo en equipo fue calificada como inadecuada por un 80,0% de los entrevistados.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

			D 1: Liderazgo	V2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,400
		Sig. (bilateral)	.	0,028
		N	30	30
	V2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,400	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	.
		N	30	30

Nota: Aplicación de cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

Interpretación: La tabla 10 muestra que existe correlación directa moderada entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,400$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,028 < a 0,05$), por lo tanto, se acepta H_i .

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Tabla 11

Correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

			D 2: Comunicación	V2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,327
		Sig. (bilateral)	.	0,078
		N	30	30
	V2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,327	1,000
		Sig. (bilateral)	0,078	.
		N	30	30

Nota: Aplicación de cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

Interpretación: La tabla 11 muestra que existe una correlación directa moderada entre la comunicación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,327$), siendo esta correlación no significativa ($Sig.= 0,078$ que es mayor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_0 .

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Tabla 12

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral.

			D 3: motivación	V2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,218
		Sig. (bilateral) N	.	0,247 30
	V2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,218	1,000
		Sig. (bilateral) N	0,247 30	. 30

Nota: Aplicación de cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

Interpretación: La tabla 12 muestra que existe una correlación directa débil entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,218$), siendo esta correlación no significativa ($Sig.= 0,247$ que es mayor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_0 .

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022

Tabla 13

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

			V1: Clima Organizacional	V2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,505
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	30	30
	V2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,505	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
		N	30	30

Nota: Aplicación de cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

Interpretación: La tabla 13 muestra que existe una correlación directa positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución evaluada (Rho=0,505), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,004 que < a 0,05), por lo tanto, se acepta Hi.

V. DISCUSIÓN

Esta tesis ha tenido como propósito principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022, así como la relación entre las dimensiones de la primera variable y la segunda variable, para lo cual, fue necesario analizar el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral que se ha obtenido. En general, se encontró relación significativa entre ambas variables de estudio y las dimensiones del clima organizacional. Una de las limitaciones en la recolección de información fue la poca disponibilidad de tiempo por los trabajadores al momento de desarrollar el cuestionario. Estos hallazgos responden únicamente a la población analizada de la institución bajo estudio, y no deberían tomarse como realidad para otras instituciones del sector; lo que si puede utilizarse de manera general es la metodología, la misma que podría servir de apoyo para otros estudios que busquen analizar realidades problemáticas similares a nuestro caso de estudio.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que el nivel del clima organizacional en la institución bajo estudio fue calificado como “inadecuado” de acuerdo con el 60,0% de los colaboradores (Tabla 6). Este resultado coincide Flores (2021) encontró que el clima organizacional en una institución pública de salud en Juliaca fue calificado como malo según el 69% de los colaboradores. Asimismo, no coincide con Guerra (2022), quien encontró que el clima organizacional en un hospital de Andahuaylas fue considerado como “regular” según el 52% de los colaboradores del área de enfermería. Para sustentar la relación entre las variables nos respaldamos en Iglesias y Sánchez (2015) quienes refieren que el clima organizacional es el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo y que para las empresas resulta indispensable medirlo y conocerlo. Asimismo, Berberoglu (2018), indica que, el clima organizacional ejerce un gran efecto en las actitudes de los empleados teniendo en cuenta sus relaciones, el sentido de pertenencia y el desempeño laboral, no obstante, en la institución analizada, el clima organizacional no es el esperado lo cual estaría influyendo de forma negativa en la percepción de los colaboradores respecto

al nivel de satisfacción laboral, puesto que los entrevistados calificaron a las dimensiones: liderazgo, comunicación y motivación como “inadecuadas”.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de la satisfacción laboral en la institución bajo estudio fue calificado como “inadecuada” de acuerdo con el 70,0% de los colaboradores (Tabla 8). Este resultado coincide con Damian (2022) quien encontró que el 41% de los colaboradores de una entidad pública en la región Lambayeque manifestaron casi nunca se sienten satisfechos y el 13,3% manifestaron que nunca se sienten satisfechos en su centro de labores. Asimismo, no coincide con Díaz (2019) quien analizó un municipio en la región La Libertad encontrando que el 53% de los encuestados, calificó a la satisfacción laboral como regular”. Para sustentar la relación entre las variables nos respaldamos en Valenzuela et al. (2016), quienes indican que la satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad que siente un colaborador en relación al trabajo que realiza dentro de su ambiente de labores y su entorno. En la misma línea, Pedraza (2020), manifiesta que la satisfacción laboral indica el grado de bienestar de los colaboradores en su puesto de labores, por consiguiente, refleja experiencias y emociones percibidas por ellos en su puesto y en toda la institución, en ese sentido podemos decir que, en la institución analizada, la satisfacción laboral debe mejorarse puesto que los entrevistados calificaron a las dimensiones: beneficios, condiciones de trabajo y trabajo en equipo como “inadecuada”.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que existe una correlación directa media significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,400$; Sig. menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 (Tabla 10). Este resultado coincide con Damian. (2022), determinó que en una entidad pública en la región Lambayeque el Liderazgo y la Satisfacción laboral tienen una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=0,623$; Sig. menor a $0,05$). En el mismo sentido coincide con Mendieta (2021), determinó que en una entidad pública en la región La Libertad el liderazgo y la satisfacción tienen una correlación positiva fuerte significativa ($Rho=0,922$; Sig. menor a $0,05$). La relación entre las variables se sustenta en Quillatupa y Silva (2020), quienes indican que el estilo liderazgo preferido

por los colaboradores de las empresas es el transformacional ya que este estimula la satisfacción laboral gracias a los incentivos que reciben, le sigue el liderazgo transaccional que estimula través de las recompensas. En el caso de la institución analizada, la dimensión liderazgo no es la ideal y esto trae como consecuencia que los colaboradores perciban a la satisfacción laboral como inadecuada, esto se debe a que se ha encontrado deficiencias en los indicadores medidos (empatía con el equipo, control del equipo, estabilidad al equipo).

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que existe una correlación directa débil no significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,327$; Sig. mayor a $0,05$), por lo tanto, se rechaza H_1 y se acepta H_0 (Tabla 10). Este resultado no coincide con Díaz y Vásquez (2022) quienes encontraron que existe una correlación positiva media significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial de la región Cajamarca ($Rho=0,693$; Sig. menor a $0,05$). Asimismo, no coincide con Saldarriaga (2020) encontró que existe una correlación positiva fuerte significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en una Municipalidad Distrital en la región Ancash ($Rho=0,787$; Sig. menor a $0,05$). La relación entre las variables se sustenta en Condor (2018), quien nos dice que la comunicación permite que la información fluya de forma adecuada, influye positivamente en la satisfacción lo cual contribuye a que los colaboradores sientan como propios los objetivos trazados por la organización. En el caso de la institución estudiada se ha encontrado deficiencias en los indicadores medidos (comunicación interna, planificación de la comunicación y flujo de la comunicación), lo cual perjudica el proceso de comunicación en la institución, pues se ha determinado que esta es “inadecuada”.

Respecto al quinto objetivo específico, se encontró que existe una correlación directa débil no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,218$; Sig. mayor a $0,05$), por lo tanto, se rechaza H_1 y se acepta H_0 (Tabla 10). Este resultado no coincide con Valderrama (2018), quien encontró que en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco existe una correlación directa media significativa entre la motivación y la

satisfacción laboral ($Rho=0,596$; Sig. menor a $0,05$). Asimismo, no coincide con Puerta (2017), quien encontró que existe una correlación directa muy fuerte significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una Gerencia del Gobierno Regional de Amazonas ($Rho=0,913$; Sig. menor a $0,05$). La relación entre las variables se sustenta en Torres y Delgado (2020), quienes indican que la motivación resulta de la relación existente entre trabajador y el ambiente a su alrededor, la influencia de todo esto hará que el colaborador se sienta motivado o en su defecto desmotivado. En el caso de la institución estudiada se ha encontrado deficiencias en los indicadores medidos (realización personal, reconocimiento de la aportación, consideración de los superiores), lo cual perjudica a la motivación en la institución, pues se ha determinado que esta es inadecuada.

Respecto al objetivo general, se encontró que existe correlación directa media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,505$; Sig. menor a $0,05$), lo que permitió aceptar H_1 y se rechazó H_0 (tabla 13). Este resultado coincide con Benites (2022) quien encontró que existe una correlación directa **media o moderada significativa** entre la motivación y la satisfacción laboral en una municipalidad distrital de la región Cajamarca ($Rho=0,536$; Sig. menor a $0,05$). Asimismo, coincide con Díaz (2021) quien encontró que existe una correlación directa media o moderada significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una municipalidad provincial de la región Cajamarca ($Rho=0,938$; Sig. menor a $0,05$). La relación entre las variables se sustenta en Dávila et al. (2020), quienes señalan que el clima organizacional es la apreciación individual que tiene cada colaborador frente al conjunto de factores que determinan su estado emocional en su centro de labores y esto influye de forma positiva o negativa en el nivel de satisfacción laboral que este perciba. Así mismo Robbins y Judge (2017), indican que la satisfacción laboral se construye en base a la apreciación positiva del clima organizacional que experimentan los individuos en su centro de labores. En el caso de institución estudiada, la satisfacción laboral es desfavorable debido a que el clima organizacional no es el ideal esto afecta en el desempeño de los colaboradores

impidiendo que estos sean eficaces y eficientes en las metas y objetivos trazados por la organización lo que a su vez influye en la satisfacción laboral que ellos perciben.

VI. CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN GENERAL: Existe correlación directa media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,505$); siendo esta correlación significativa ($Sig. < a 0,05$), lo que significa que los colaboradores gozaran de mejor satisfacción laboral a causa de un buen clima organizacional, por lo tanto, se acepta H_i y se rechaza H_o .

CONCLUSIÓN ESPECÍFICA 1: El nivel del clima organizacional en la institución bajo estudio fue calificado como “inadecuado” de acuerdo con el 60,0% de los colaboradores, lo permite afirmar que en la institución analizada el clima organizacional no es el esperado, puesto que los entrevistados calificaron a las dimensiones: liderazgo, comunicación y motivación como “inadecuada”.

CONCLUSIÓN ESPECÍFICA 2: El nivel de la satisfacción laboral en la institución bajo estudio fue calificado como “inadecuada” de acuerdo con el 70,0% de los colaboradores, lo que permite indicar que, en la institución analizada, la satisfacción laboral debe mejorarse puesto que los entrevistados calificaron a las dimensiones: trabajo en equipo, condiciones de trabajo y beneficios como “inadecuada”.

CONCLUSIÓN ESPECÍFICA 3: Existe correlación directa media entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,400$), siendo esta correlación significativa ($Sig. < a 0,05$), lo cual significa que, si mejora el estilo de liderazgo se obtendrá mejor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta H_i .

CONCLUSIÓN ESPECÍFICA 4: Existe correlación directa débil entre la comunicación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,327$), siendo esta correlación no significativa ($Sig. mayor a 0,05$), lo cual significa que, en la institución analizada la dimensión comunicación no ejerce relación significativa con la satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza H_i y se acepta H_o .

CONCLUSIÓN ESPECÍFICA 5: Existe correlación directa débil entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución evaluada ($Rho=0,218$), siendo esta correlación no significativa ($Sig. > a 0,05$), lo cual significa que, lo cual significa que, en la institución analizada la dimensión motivación no ejerce relación significativa satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta H_o .

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda al Gerente General Regional de la institución analizada encargar a la Oficina de Recursos Humanos gestionar estudios para conocer el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en todas las gerencias y oficinas.
- ✓ Se recomienda al Gerente Regional de Infraestructura de la institución gestionar y participar de capacitaciones a fin de mejorar el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral.
- ✓ Se recomienda a los Jefes de Oficina y colaboradores de la institución mejorar en las dimensiones: liderazgo, comunicación y motivación a fin de elevar el nivel del clima organizacional.
- ✓ Se recomienda a los Jefes de Oficina y colaboradores de la institución mejorar en las dimensiones: trabajo en equipo, condiciones de trabajo y beneficios a fin de elevar el nivel de la satisfacción laboral.
- ✓ Recomendamos que en las investigaciones posteriores, que se realicen en instituciones que atraviesen problemas con las variable estudiadas, se trabaje bajo el diseño experimental, en donde se propongan planes para mejorar el nivel del clima organizacional a fin de incrementar el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS

Aptitus (2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Diario Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/?ref=gesr>

Arteaga, P., & Ramírez, L. (2018). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermería-2018*. Universidad Nacional de Trujillo, facultad de enfermería Trujillo – Perú.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13757/1819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arbulú, R. (2021, junio 18). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. *Diario El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Benites Guevara, L. J. (2022). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cutervo. [Tesis de Maestría]*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80532/Benites_G_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berberoglu A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals 2018. *BMC Health Serv Res*, 18(1), 399.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29859066/>

Cáceda Ramírez, A. G., & Saldaña Abanto, S. D. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Chupayo, consultores y constructores EIRL, Guadalupe, 2020*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60946>

Carrasco, D. (2017). Metodología de la investigación científica. San Marcos.

Carrasco Díaz Bruno, L., y Rodríguez Caruajulca, A. (2019). *Clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa Dinét S.A., Huachipa – 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61571/Carrasco_DBL-Rodriguez_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Vidal, A. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49386/Castro_VAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cerra, J. (2018, octubre 15). Un "gran sueldo" es mito: el buen clima laboral está en la comunicación madura. El Litoral.

https://www.ellitoral.com/area-metropolitana/gran-sueldo-mito-buen-clima-laboral-comunicacion-madura_0_gAfQpCfMIm.html

Cersso Guerrero, G. D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una institución pública*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

COFIDE (2022, 14 abril). Guía para mejorar la Satisfacción Laboral

<https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

Condor, H. O. C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9(1), 25–34.

<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>

Connect Americas (2016, abril) Los empleados felices son más productivos.

<https://connectamericas.com/es/content/los-empleados-felices-%C2%A1son-m%C3%A1s-productivos>

Chacón Paredes, F. Y. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12791>

Chanducas Tello, J. D., y Gaitán Guevara, Y. K. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2018*. [Tesis para de pregrado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43045?show=full>

Chiavenato I. (2019) *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (Quinta Edición). Mc Graw Hill/Interamericana

<https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781456269852/pageid/0>

Damian Sandoval, S. M. (2022). *Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de la Victoria, Chiclayo 2022. Tesis de Post Grado*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91288/Damian_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Del Ángel Salazar, E. M., Fernández Acosta, C. A., Santes Bastián, M. C., Fernández Sánchez, h., Zepeta Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista enfermería Universitaria* 17 (3), 273-283

<https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>

- Díaz Benavides, C. Y. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12752>
- Díaz Guerrero, Y. G. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86066/Diaz_GYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz Muñoz, R. E., y Vásquez Pérez, K. J. (2022). *Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc Bambamarca. Tesis de Licenciatura*
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5699/Roxana_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eustaquio Briceño, C.A. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del distrito de La Esperanza.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9789>
- Farías Custodio, N. Y. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82075>
- Fermín. (2015). Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia. Pinterfull., 52-53.
- Flores Mamani, A. L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca, 2019. Tesis de Maestría*.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5288>
- Gestión (2022, julio 07). Cuatro cosas que buscan los colaboradores para permanecer en una empresa. *Diario Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/cuatro-cosas-que-buscan-los-colaboradores-para-permanecer-en-una-empresa-noticia/>

González-Vásquez, J., Ramírez-López, R., Terán-Ayay, N. T., & Palomino-Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>

Guerra Soto, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021*. [tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83081>

Hernández Campos, J. D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp Chiclayo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85097/Hernandez_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición por ed.). México: McGRAW-HILL

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Iglesias-Armenteros A, Sánchez-García Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Revista MediSur*, vol. 13, núm. 3, junio, 2015, pp. 455-457

Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba

<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>

Koontz, Harold & WEIHRICH Heinz, *Administración una perspectiva global*, onceava edición, Editorial Mc Graw Hill, México D. F, 1998 Pág. 576

Macías García, EK y Vanga Arvelo, MG (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-567.

[file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Revista-Venezolana-de-Gerencia%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Revista-Venezolana-de-Gerencia%20(2).pdf)

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680–688.

<https://doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>

Marín-Villanueva, J., Pérez-González, G., Coria-Lawrence, M., & Márquez-Ortega, E. (2019). Clima organizacional e incidencia en el desempeño laboral del Instituto de Educación Superior del Municipio de Tepetlixpa. Coloquio de investigación multidisciplinar, 7(1), 275–282.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4118950>

Martínez, H. y Benítez, L. (2016). Metodología de la investigación social I. Cengage Learning Editores, S.A.

Mendieta Armas, S. M. (2021). *Liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69739>

Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Dialnet* (Nº.17), 133-145.

Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294.

<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

Núñez, M., Mercado, P. y Garduño, K. (2021). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en empresas.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/128/art4.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5.ª ed.). Ediciones de la U.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-investigacion-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Lapa Atao, E. (2021). *Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI.

<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/303/LAPA%20ATAO%2c%20EMILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LeBel, E. P., Berger, D., Campbell, L., & Loving, T. J. (2017). Falsifiability is not optional. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(2), 254–261.

<https://doi.org/10.1037/pspi0000106>

Lizarazo, H., Rodríguez, P. y Guzmán, D. (2016). Propuesta de plan de acción para mejorar el clima organizacional en sus dimensiones críticas del hospital BOSA II Nivel E.S.E.

<https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/413/REDI-FDA-2016-13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.4.

<https://ddd.uab.cat/record/185163>

Obeng AF, Zhu Y, Azinga SA, Quansah PE. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: investigando el papel mediador de la pasión por el trabajo

armonioso y el papel moderador del intercambio y entrenamiento líder-miembro. *SABIO Abierto*, 1–14.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211008456>

Pedraza Melo, N. A. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista científica "Innovar"*

[file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Innovar%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Innovar%20(1).pdf)

Puerta Culqui, C. C. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la sub gerencia de desarrollo institucional e informática del Gobierno Regional Amazonas 2016. Tesis de Maestría.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21738/puerta_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quillatupa Quispe, L., y Silva Rosas, Y. (2020). *El liderazgo en instituciones públicas.* [Trabajo de investigación para obtener grado de Bachiller, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP.

<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3388/Luis%20Quillatupa%20Yoana%20Silva%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E. y Flores Gamboa, S. R. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE.* *Revista científica "Espacios"*

. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>

Rockcontec (2019, 10 de mayo) Clima organizacional: ¿Qué es y por qué es importante evaluarlo en las empresas?

<https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

Robbins, S. y Judge, T. (2017) *Comportamiento organizacional.* Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Sánchez Leyva, J. L., Aguirre Alemán, M. G., Martínez Moreno, P. (2012) "*Clima organizacional*" (1ª edición). Editorial Academica Española.

<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>

Sánchez-Gómez, Martín, y Bresó, Edgar (2020). En busca del rendimiento laboral: prueba de la contribución de la inteligencia emocional y el agotamiento" *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública* 17, no. 15: 5373.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>

Saldaña Narro, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una constructora internacional de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46703/Salda%c3%b1a_NJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldarriaga Díaz, J. M. (2020). Comunicación interna y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macate, 2019. Tesis de Maestría.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48774/Saldarriaga_DJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2017). Investigation of instrument validity. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1203–1210.

<https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2016-0076>

Stoner, James, Freeman, R. Edward, Gilbert Jr, Daniel R. (1996). *Administración*, sexta edición, Editorial Prentice Hall, México, D.F.

Torres García, G. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las Instituciones Públicas. *Revista científica empresarial*, 7(2), 199-211.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1485/2069>

Treviño, A, Ninfa, I. y Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Vásquez Cerna, E.N. (2022). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud del área de Emergencia de una Clínica, Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84096>

Valderrama Meza, A. A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017.*

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valenzuela Salazar, N. L. L., Buentello Martínez, C. P., & Ramos Gallardo, G. A. (2016). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad, 9(1), 945–963.

<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/53>

Zans Castellón, Alex Javier (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zumaeta, J. (2020) El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina.*

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Clima Organizacional.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Moran et al. (2020), el clima organizacional es la percepción individual de los individuos frente al conjunto de factores que determinan su estado emocional frente al trabajo, pero también en su relación con el resto de los individuos con los cuales desarrolla las actividades propias del cargo, y por ende de la unidad o departamento. Los resultados, en el contexto actual, son indicativos de la relevancia del ser humano como actor principal de los procesos organizaciones y de su impacto en los resultados esperados a corto, mediano y largo plazo.</p>	<p>Para medir la variable se utilizará como instrumento un cuestionario con 18 preguntas /ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de Likert. Con una población muestral de 30 colaboradores. Para evaluar clima organizacional se tomará 3 dimensiones</p>	Liderazgo	Empatía con el equipo	<p>Escala ordinal 1.- Inadecuado 2.- Regular 3.- Adecuado</p>
			Control del equipo	
			Estabilidad al equipo	
		Comunicación	Comunicación interna	
			Planificación de la comunicación	
			Flujo de la comunicación	
		Motivación	Realización Personal	
			Reconocimiento de la aportación	
		Consideración de los superiores		

Nota: Elaboración propia.

Matriz de operacionalización de variables

Variable 2: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Robbins y Judge (2017) manifiestan que la satisfacción laboral es una percepción positiva de todo lo que rodea al centro de trabajo, resultado de una evaluación de las cualidades con las que se cuenta. Las principales causas de la satisfacción laboral están influidas por las condiciones laborales, la diversidad de las actividades que realiza la persona en su trabajo, la retroalimentación que recibe, el apoyo de la organización, la interacción de los colegas y el trato recibido por parte de sus superiores o directivos.	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 18 preguntas /ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de Likert. Con una población muestral de 30 colaboradores. Para evaluar clima organizacional se tomará 3 dimensiones	Trabajo en equipo	Desarrollo de trabajo en equipo	Escala ordinal 1.- Inadecuado 2.- Regular 3.- Adecuado
			Criterios de éxito	
			Compañerismo y ayuda	
		Condiciones de trabajo	Salario adecuado y justo	
			Políticas de la institución	
			Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño	
			Ambiente físico de trabajo	
		Beneficios	Incentivos salariales	
			Retribución	
			Satisfacción con los beneficios	

Nota: Elaboración propia

ANEXO 2: MATRIZ DE COHERENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel del clima</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los</p> <p>c) ¿Cuál es relación entre el liderazgo y la satisfacción</p> <p>d) ¿Cuál es relación entre la comunicación y la satisfacción laboral</p> <p>e) ¿Cuál es relación entre la motivación y la satisfacción laboral</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar el nivel del clima organizacional.</p> <p>b) Determinar el nivel de satisfacción laboral.</p> <p>c) Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral.</p> <p>d) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral.</p> <p>e) Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe una la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>H0: No existe una la relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) No aplica</p> <p>b) No aplica</p> <p>c) Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral.</p> <p>d) Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral</p> <p>e) Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Población: 30 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Nota: Elaboración propia

ANEXO 3 - INSTRUMENTO

Cuestionario para la variable Clima Organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: Clima organizacional	TS	ED	NDA	DA	TA
Dimension 1: Liderazgo	1	2	3	4	5
1. El líder muestra empatía y respeto hacia los miembros del equipo y contribuye a crear un ambiente grato de trabajo					
2. El líder se pone en el lugar de los subordinados para entender y aportar en la solución de los problemas que se presentan a fin de mantener un buen clima organizacional					
3. El líder dialoga constantemente con los miembros del equipo a fin de evitar problemas laborales e interpersonales que pudieran presentarse					
4. El líder evalúa y mide permanentemente la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prevenir desviaciones para establecer las medidas correctivas necesarias.					
5. El líder guía al equipo, dando ejemplo e inspirando a los demás					
6. El líder y el equipo se adaptan fácilmente a los cambios, para corregir y redefinir las estrategias para lograr las metas y objetivos					

Dimensión 2: Motivación					
7. La comunicación interna verbal con los superiores es abierta, directa, accesible y fraterna para todos los colaboradores.					
8. La comunicación interna verbal es abierta, directa y fraterna entre todos los colaboradores y sus compañeros de trabajo.					
9. Los documentos de gestión existentes facilitan la comunicación para el cumplimiento de objetivos institucionales.					
10. Los sistemas formales de comunicación interna escrita son los adecuados y contribuyen al logro de las metas y objetivos de la institución					
11. Las instrucciones y tareas encomendadas que recibe por parte los superiores son claras y comprensibles.					
12. La comunicación entre los superiores y colaboradores fluye con facilidad entre todos los miembros del equipo.					
Dimensión 3: Comunicación					
13. Considera que su trabajo es de utilidad para la organización.					
14. Siente que ha logrado un nivel de crecimiento profesional o realización personal significativa dentro de la organización.					
15. Sus puntos de vista y aportaciones son reconocidos y valorados al momento de la toma de decisiones.					
16. En la organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros.					
17. Considera que sus superiores le brindan plena confianza al momento de realizar sus actividades.					
18. Considera que sus superiores le reconocen el mérito cuando sus ideas o aportes brindan soluciones a los problemas que se presentan.					

Nota: Elaboración propia

Cuestionario para la variable Satisfacción Laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: Clima organizacional	TS	ED	NDA	DA	TA
Dimensión 1: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1. La interacción entre los trabajadores ayuda a fortalecer mi potencial.					
2. La dinámica del equipo de trabajo ha contribuido a la generación e implementación de ideas novedosas para la organización.					
3. La toma de decisiones se lleva a cabo por acuerdos consensuados					
4. Los conflictos se solucionan en base al aporte y debate de ideas y no sobre el rango que ostentan los colaboradores.					
5. En la institución se practica el compañerismo y la ayuda mutua.					
6. Dentro del equipo de trabajo predomina un ambiente de compañerismo y amabilidad.					
Dimensión 2: Condiciones de trabajo					
7. Está satisfecho con el salario recibido.					
8. Dejaría la institución por una mejor oferta económica.					
9. Considera que el horario de trabajo es adecuado.					

10. Dispongo de todos los materiales requeridos para realizar mis actividades adecuadamente.					
11. Los ambientes de la entidad brindan el confort necesario para el buen desarrollo de sus actividades laborales					
12. Siente que la institución se preocupa por mejorar constantemente el ambiente físico de trabajo.					
Dimensión 3: Beneficios					
13. Cuenta con algún tipo de estímulo salarial por parte de la organización.					
14. Cuenta con una gratificación extra en función de los resultados obtenidos luego de finalizar su trabajo.					
15. Siente que la organización valora y retribuye su esfuerzo durante el cumplimiento de sus funciones.					
16. Está conforme con los beneficios que le otorga la institución.					
17. La satisfacción que existe en relación con los beneficios es buena.					
18. Frecuentemente busca alguna otra alternativa de empleo que considere mejor.					

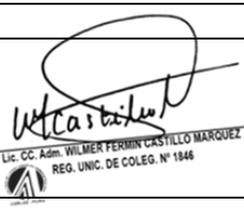
Nota: Elaboración propia

ANEXO 4

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magister Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "Juan José Farfán Céspedes" - Sullana
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	937519216
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
Fecha	25.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magister Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "Juan José Farfán Céspedes" - Sullana
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	937519216
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
Fecha	25.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Raquel Silva Juárez
Documento de identidad	02846914
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia Empresarial
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Frontera
Cargo	Docente Universitario Investigador
Número telefónico	945023058
Firma	 ----- Mg. Raquel Silva Juárez LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CLAD-01899
Fecha	25.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Raquel Silva Juárez
Documento de identidad	02846914
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia Empresarial
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Frontera
Cargo	Docente Universitario Investigador
Número telefónico	945023058
Firma	 ----- Mg. Raquel Silva Juárez LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CLAD-01899
Fecha	25.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Maribel Amalia Carmen Sarango
Documento de identidad	40373937
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Establecimiento de Salud I-2 Almirante Grau
Cargo	Psicóloga
Número telefónico	968921136
Firma	
Fecha	16.09.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022
Nombres y apellidos del experto	Maribel Amalia Carmen Sarango
Documento de identidad	40373937
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Establecimiento de Salud I-2 Almirante Grau
Cargo	Psicóloga
Número telefónico	968921136
Firma	
Fecha	16.09.2022

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

COFIABILIDAD DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	3	18	SUMA
E1	3	3	2	2	2	1	1	4	3	1	3	4	4	4	3	4	3	2	49.00
E2	4	2	2	2	2	1	1	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	52.00
E3	4	1	1	1	2	1	1	4	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4	51.00
E4	3	2	3	2	1	1	1	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	56.00
E5	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58.00
E6	2	1	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	50.00
E7	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	61.00
E8	3	2	3	3	1	1	1	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	57.00
E9	4	3	4	3	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	55.00
E10	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	62.00
E11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	4	5	3	2	2	2	38.00
E12	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	38.00
E13	2	2	3	2	1	1	1	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	4	46.00
E14	4	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	22	86.00
E15	5	4	4	4	3	3	1	5	3	2	4	5	5	5	4	4	5	2	68.00
VARIANZA	1.33	1.16	1.18	1.00	0.62	0.65	0.29	0.62	0.60	0.65	0.36	0.27	0.25	0.46	0.25	0.91	0.78	22.36	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	33.72																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LO ITEMS	140.98																		

COEFICIENTE D DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.8055
N° ITEMS DEL INSTRUMENTO	18
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS	33.72
VARIANZA DEL INSTRUMENTO	140.98

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota: Elaboración propia

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUMA
E1	3	3	2	1	1	1	5	1	5	3	1	3	2	2	2	3	3	2	43.00
E2	4	4	2	2	2	2	5	1	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	49.00
E3	3	4	2	3	2	2	5	3	5	2	3	2	2	2	2	3	3	2	50.00
E4	5	4	3	3	1	1	4	4	5	2	2	3	2	2	2	4	2	2	51.00
E5	4	4	3	3	2	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	51.00
E6	3	4	2	1	2	2	4	2	5	3	3	3	2	2	2	2	1	3	46.00
E7	4	4	2	2	3	3	5	2	5	3	4	2	2	2	2	3	2	3	53.00
E8	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	3	3	58.00
E9	4	4	4	3	1	1	4	4	5	4	4	3	2	2	3	3	1	4	56.00
E10	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	2	2	2	3	2	1	4	58.00
E11	2	3	1	2	1	1	5	2	5	3	2	3	2	2	2	1	1	1	39.00
E12	2	3	1	1	1	1	5	2	5	3	2	2	2	2	2	1	2	1	38.00
E13	4	4	3	3	2	2	5	5	5	3	2	3	2	2	3	3	2	5	58.00
E14	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	2	2	2	3	3	1	5	60.00
E15	4	4	4	4	2	2	5	4	5	2	4	2	2	2	3	3	1	5	58.00
VARIANZA	0.64	0.16	0.92	0.78	0.60	0.60	0.22	1.93	0.06	0.60	1.20	0.24	0.00	0.00	0.25	0.62	0.56	1.73	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	11.10																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	50.89																		

COEFICIENTE D DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.8278
N° ITEMS DEL INSTRUMENTO	18
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS	11.10
VARIANZA DEL INSTRUMENTO	50.89

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura de un Gobierno Regional en Perú, 2022", cuyo autor es PALACIOS VALDIVIEZO CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, 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.

PIURA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO DNI: 16799025 ORCID: 0000-0001-9392-2474	Firmado electrónicamente por: LGARCIAME2878 el 07-01-2023 01:02:10

Código documento Trilce: TRI - 0464841