



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima organizacional y satisfacción laboral de la oficina de administración de potencial humano de una entidad estatal constitucional Autónoma, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Giron Andrade, Alberto Ubaldo (orcid.org/0000-0002-1395-9718)

ASESOR:

Dr. Flores Rivas, Victor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

CO-ASESOR:

Mg. Nuñez Untiveros, Jesus Enrique (orcid.org/0000-0001-9069-4496)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres amados, por su ejemplo y amor, mi devoción a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, con especial mención a los docentes que con su guía coadyuvaron a mejorar y fortalecer los conocimientos en Gestión Pública; a los colegas de la maestría que me acompañaron en este camino para la obtención del grado de maestro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de juicio de expertos	16
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de la variable clima organizacional	18
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones del clima organizacional	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción del trabajador	19
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones satisfacción del trabajador	19
Tabla 6 Prueba de normalidad Fuente: Creación propia.	20
Tabla 7 Prueba de relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador	21
Tabla 8 Prueba de relación entre ambiente físico y satisfacción laboral	22
Tabla 9 Prueba de relación entre las características estructurales y la satisfacción del trabajador.....	23
Tabla 10 Prueba de relación entre ambiente social y la satisfacción del trabajador	24
Tabla 11 Prueba de relación entre características personales y la satisfacción del trabajador	25
Tabla 12 Prueba de relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción del trabajador	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nexo entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. La metodología que se empleó fue el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 64 participantes, quienes desarrollaron una encuesta, con el instrumento de cuestionario con 35 items bajo la escala tipo Likert; el muestreo fue probabilística aleatorio simple; el instrumento fue validado mediante juicio de expertos, determinándose mediante Alfa de Cronbach que tiene una fuerte confiabilidad.

Los resultados obtenidos arrojaron que del total de encuestados el 62.5% manifestaron que la satisfacción laboral es medio; mientras el 79.7% afirmaron que el clima organizacional es medio; asimismo, del análisis inferencial para la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de ,683, que determina la existencia de una correlación positiva considerable entre las citadas variables.

Palabras clave: *Clima organizacional, satisfacción laboral, ambiente social, ambiente físico, características personales.*

Abstract

The general objective of this investigation was to determine the link between the organizational climate and job satisfaction in the Human Potential Administration Office of an Autonomous Constitutional Entity, 2022. The methodology used was the quantitative approach, of an applied type, of a level correlational descriptive and non-experimental design; the sample consisted of 64 participants, who developed a survey, with the questionnaire instrument with 35 items under the Likert-type scale; the examinee was randomly simple probabilistic; the instrument was validated through expert judgment, determining through Cronbach's Alpha that it has a strong reliability.

The results obtained showed that of the total number of respondents, 62.5% stated that job satisfaction is medium; while 79.7% affirmed that the organizational climate is average; Similarly, from the inferential analysis for the hypothesis test, a Spearman's Rho coefficient of .683 was obtained, which determines the existence of considerable positive confirmation between the aforementioned variables.

Keywords: *Organizational climate, job satisfaction, social environment, physical environment, personal characteristics.*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los cambios económicos globales cada vez más competitivos han llevado a cambios rápidos en el mundo del trabajo para que sean más productivos. En este sentido, es absolutamente necesario que la organización cuente con una fuerza laboral altamente satisfecha ya que el factor más valioso e indispensable que se requiere es un recurso humano competente (Hee, Ong, Ping, Kowang, & Fei, 2019). De este modo, se menciona también que un clima organizacional saludable aumenta la satisfacción laboral del personal y mejora la motivación por la optimización del rendimiento, aumentando la productividad de la organización (Aminu, 2020).

En España, los resultados dados sobre la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) muestra que la totalidad de los empleados presentaron un grado medio de satisfacción laboral, los importantes factores fueron un pobre sueldo y el horario pésimo del empleado, igualmente la irregularidad laboral (Sánchez, Fuentes, & Artoche, 2018). Por ello, las actividades innovadoras en las entidades públicas con una solución de mejorar el clima organizacional son cruciales porque las entidades públicas necesitan hacer frente a los desafíos sociales y una demanda creciente de servicios públicos, manejando una alta calidad en lo que se ofrece, mientras enfrentan una reducción de los recursos disponibles (Demircioglu, 2021).

Tal es el caso que en México el importe señalado del empleador en relación a la satisfacción laboral, señalaron un 75% de los entrevistados les gusta su trabajo, las respectivas dimensiones evaluadas tuvieron como un alto nivel, lo que los empleados concluyen que la empresa los estima (Saavedra & Delgado, 2020). Es más, al analizar la visión acerca del clima organizacional que se presenta en instituciones latinoamericanas, se puede inferir que las condiciones parecieran ser cambiantes; no obstante, debido a las raíces culturales fuertes que tienen sus integrantes se cuenta con un ambiente de trabajo estable (Pérez, Carmona, Chávez, Palomo, & Ceceñas, 2021).

En el Perú, la realidad señala de acuerdo con un estudio realizado en Adecco que en organizaciones donde la cantidad de colaboradores asciende a las 1500 personas se observa que alrededor del 45% no están satisfechos con su actividad laboral, debido a factores limitantes en el clima organizacional como el no apreciar adecuadamente las ideas que los trabajadores exponen (Dávila, Aguero, Ruiz, &

Guanilo, 2021). Según este argumento, se elabora principalmente el diagnóstico de la satisfacción laboral, pues su concepción en las organizaciones a ofrecer servicios públicos ha sido la de acompañar el bienestar de sus empleados; sacrificando así la importancia que involucra la satisfacción laboral de sus trabajadores, es decir los empleados que ejecutan las labores funcionarias y de gestión (Zambrano, 2019).

En esta misma línea, Charry (2018) indica que el contexto o espacio laboral de las entidades gubernamentales del Perú es compleja, que responde a rasgos relacionados con lo social, histórico, económico, político y geográfico, siendo el factor humano en centro de las acciones de la entidad en busca del logro de los objetivos institucionales.

El Ministerio Público es una entidad del gobierno, autónomo, conforme lo reconoce la Constitución Política, su rol principal procura la defender la moralidad y los derechos de los individuos, así como los intereses públicos; además se consagra su deber de representar en juicio a la sociedad, asimismo su función defender a la familia; asimismo, ejerce la acción penal pública de la que es su titular; se encarga de las acciones de prevención y persecución del delito, velar por la recta y efectiva administración de justicia y como organización pública busca consolidarse en el servicio que ofrece a la población. Sin embargo, se puede advertir que el clima organizacional de la Oficina de Potencial Humano de esta entidad, en la actualidad, no es el idóneo, pues las quejas sobre las relaciones laborales, el incremento de salarios, la falta de criterio para la supervisión, la falta de liderazgo es frecuente, lo que redundaría en la procura de propósitos.

Asimismo, el trabajo de investigación que presentamos planteó como problema general ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos ¿Qué relación existe entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? ¿Qué relación existe entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? ¿Qué relación existe entre ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? ¿Qué relación existe entre ambiente

social y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? ¿Qué relación existe entre las características personales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022? ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?

El desarrollo de esta investigación se justifica desde tres planos. El teórico porque permitirá conocer a detalle ambas variables de estudio, que se encuentran en el ámbito doctrinario de la gestión pública, las conclusiones permitirán la discusión con futuras investigaciones relacionadas al tema. En el plano práctico, porque los resultados se pondrán a conocimiento de los usuarios y trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, a partir de lo cual podrá buscarse soluciones o criterios para poder superar la problemática existente. En el plano social, se justifica porque procurará una mejor atención a los trabajadores y usuarios de la entidad en beneficio de su entorno comunitario.

El propósito general de la investigación es determinar la relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma. Igualmente, los objetivos específicos consisten en los siguientes: determinar la relación existe entre ambiente físico y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; determinar la relación existe entre las características estructurales y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; determinar la relación existe entre ambiente social y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; determinar la relación existe entre las características personales y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; y determinar la relación existe entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.

En función a todo ello, se plantean como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Del mismo modo, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; Existe una relación significativa entre el características estructurales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022 Existe una relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; Existe una relación significativa entre las características personales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022; Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional tenemos la investigación de Ruiz (2021) que en su investigación se propuso establecer el vínculo sobre la satisfacción laboral y clima organizacional en una entidad educativa en Ecuador. Empleó una metodología cuantitativa, correlacional, cuyo método fue la encuesta aplicada a una muestra de 33 docentes. Se obtuvo como resultado una correlación de $r=0.780$, consecuentemente, se concluyó que existe correlación de consideración entre las variables.

Asimismo, Pedraza (2020) en su trabajo sobre clima organizacional y satisfacción laboral, tuvo como propósito el análisis de la asociación existente. El enfoque fue empírico, racional y causal, el método empleado fue la encuesta usada en una muestra de 80 personas. Los resultados se obtuvieron valores aceptables de 0,396 y 0,411. Se concluyó la efectividad de una relación positiva entre las variables de estudiadas.

Por su parte, Trávez (2021) tuvo como propósito evaluar vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una organización de Ecuador. Se caracterizó por ser cuantitativo, no experimental y correlacional, se aplicó el estudio a la muestra de 60 usuarios. El análisis de los datos arrojó un valor de $Rho = 655$ una significancia de 0,000; lo cual, permitió concluir que existe asociación entre las variables, de manera que las estrategias incrementaron las variables tratadas sobre docentes y administrativos.

Además, Gonzáles (2018) realizó su estudio con la finalidad de establecer un vínculo entre la satisfacción laboral y clima organizacional en Barranquilla. Para tal fin, contó con una metodología cuantitativa y correlacional, mediante una encuesta aplicada a 103 docentes. Los resultados evidenciaron una correlación de igual a $-0,319$ con un p-valor de 0,008, por lo que, se concluyó que las variables tomadas hay una asociación negativa baja.

Finalmente, Saltos et al. (2020) realizó su estudio en una institución educativa ecuatoriana, con el propósito de establecer el nexo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; empleó la metodología cuantitativa, correlacional transversal, contó con una muestra de 98 colaboradores, quienes respondieron una encuesta. La recopilación de los datos arrojó un coeficiente Rho

= 0,775 y un p-valor igual a 0,000. Lo cual, permitió arribar a la afirmación donde las variables estudiadas tienen un nexo significativo.

Las investigaciones nacionales que permitieron la discusión de resultados de la presente tesis fueron: Ninaquispe (Ninaquispe, 2020) que realizó su investigación que tuvo el fin establecer la afinidad sobre clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad estatal en Motupe, su metodología se caracteriza por ser descriptiva y correlacional, donde se empleó como instrumento el cuestionario, aplicado a 32 trabajadores. Se obtuvo como resultado un valor Rho = 0.434 y una sig. de 0,013, que revela una correlación positiva media; finalmente, se concluyó que existe una relación importante entre ambas variables.

Del mismo modo, Villafuerte (2018) tuvo como finalidad establecer el vínculo con el clima organizacional y satisfacción laboral en el ámbito estatal educativa de Lima; fue cuantitativa, básica y correlacional, cuya muestra fue de 120 docentes, quienes respondieron un cuestionario. Luego del análisis de datos se obtuvo un coeficiente Rho = 0,700 y un p-valor = 0,001, así se concluyó en la efectividad de un vínculo significativo sobre las variables.

Por su parte, Pérez (2021) desarrolló un estudio con el propósito de estudiar el clima organizacional incurre en la satisfacción laboral en una unidad educativa. Fue una investigación no experimenta y descriptiva correlacional, con una muestra de 50 encuestados. El análisis estadístico reflejó un coeficiente Rho=0,791 con una sig. de 0,000. Por lo que, se concluyó la existencia de una relación representativa sobre las variables.

Mientras que, Carrión (2019) tuvo por finalidad estudiar como el clima organizacional se asocia con la satisfacción laboral en una municipalidad distrital de Lambayeque. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal que aplicó un cuestionario a 30 colaboradores. El análisis de resultados indicó un coeficiente Rho = -0,108 con un p-valor = 0,571. Por tanto, se concluye que ambas variables guardan una maderada relación negativa.

Por último, Jara et al. (2021) investigó como el clima organizacional incurre en la satisfacción laboral de una oficina provisional del Ministerio de Defensa, se basó en un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicando un cuestionario a 40 colaboradores; cuyas respuestas demostraron un valor Rho =

0.594 y una sig. de 0,000, además de un Chi cuadrado igual a 14,5 y una sig de 0,006. Concluyeron que entre las variables existe influencia.

La presente investigación cuenta con dos variables, la primera de ellas es el **clima organizacional** que se apoya en la **teoría de autodeterminación** propuesta por Decy y Rayan en 1985 que consiste en lograr una comprensión de los comportamientos que resulte generalizable a todos los contextos en que puedan desenvolverse los sujetos, haciéndola extrapolable a distintas culturas (Schwatka, y otros, 2021). Pasando al contexto laboral, los desarrollos empíricos observaron que la frustración de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relación se vinculaban con altos niveles de estrés laboral, propensión al ausentismo, así como mayor malestar físico y psicológico; por el contrario, los trabajadores con perfiles motivacionales más autodeterminados se mostraban más comprometidos con las tareas, experimentaban emociones positivas y se encontraban más satisfechos con su trabajo (Stover, Bruno, Uriel, & Liporace, 2017).

Además, la teoría hace una distinción crítica entre la motivación autónoma y la controlada, donde la motivación autónoma refleja la participación voluntaria de las personas en actividades que pueden elegir voluntariamente y que las encuentran interesantes, satisfactorias o placenteras, siendo la motivación intrínseca la forma más autónoma de motivación; la cual, refleja el interés inherente de los empleados o la satisfacción con el clima organización (Lee, 2018). Por otro lado, la motivación controlada refleja la motivación para participar en actividades basadas en contingencias que guían el comportamiento del individuo, siendo la motivación extrínseca la forma de motivación más controlada, que refleja el deseo de realizar una conducta debido a recompensas o castigos contingentes (Haryono, Ambarwati, & Saad, 2019).

La variable **satisfacción laboral** se apoya en la **teoría de la jerarquía de las necesidades** de Maslow que propuso un conjunto de cinco necesidades universales que afirma ser la base de la motivación de todos los empleados, estas necesidades partiendo de la base son; fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización (Zvavahera & Tandi, 2019). De modo que, una organización empleadora debe abordar estos aspectos fisiológicos de sus empleados para motivar de manera efectiva su supervivencia; para ello, debe

ofrecer a los empleados un entorno de trabajo que esté abastecido de comida y bebida, con mayores estándares de higiene y un salario competitivo; en el segundo nivel, está la seguridad que es la principal búsqueda de necesidades, como el miedo a la inestabilidad laboral; en el tercer nivel de las necesidades sociales, donde el amor y la pertenencia se convierten en la necesidad primordial del empleado en el trabajo; las necesidades de estima, indican la necesidad de respetar los derechos de uno, la apreciación de la habilidad y la capacidad, el reconocimiento de los logros y el reconocimiento de la autonomía e independencia; por último, la autorrealización refiere a la necesidad de que un individuo alcance su máximo potencial, o sea todo lo que una persona se esfuerza por ser (Fallatah & Syed, 2018).

Posteriormente, la teoría de Maslow inspiró en la **teoría de los dos factores** de Herzberg en 1959 que consiste en un paradigma bidimensional de factores que influyen en las actitudes positivas o negativas de las personas hacia el trabajo, estos factores se dividieron en dos conjuntos de categorías donde la primera categoría se asoció con la necesidad de crecimiento o autorrealización, y se conoció como los factores de motivación; los cuales, incluían el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el avance y la posibilidad de crecimiento (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017). La otra categoría de factores estaba relacionada con la necesidad de evitar cosas desagradables, y se conocía como factores de higiene; los cuales, incluían las políticas y la administración de la empresa, la relación con los supervisores, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y el salario. En base a ello, se identificó que los factores de motivación llevaron a actitudes laborales positivas y los factores de higiene rodearon el hacer del trabajo (Hur, 2017).

Con base en esta última teoría, Quiroa (2021) señala que los factores de satisfacción son los siguientes: trabajo estimulante, logro y autorrealización, reconocimiento y responsabilidad, detallando cada una de estas dimensiones conforme exponemos a continuación: El trabajo estimulante se refiere a las condiciones que deben existir para que el trabajador perciba la importancia de sus roles y actividades, que se logrará si los trabajadores pueden manifestarse y desarrollarse plenamente en su trabajo; el logro y autorrealización, que consiste en la identificación que el trabajador tiene con los objetivos de la empresa, que al ser

conseguidos también serán considerados como logros personales y permitirá su autorrealización; el reconocimiento, es la gratificación por los logros obtenidos; y, la responsabilidad, que consiste en el contexto de escaso control de las labores del trabajador por parte de sus superiores.

Por lo tanto, se define al clima organizacional como un constructo relevante en el campo del comportamiento organizacional relacionado a la percepción del ambiente de trabajo, que se constituye como una herramienta regulatoria y guía para el comportamiento humano dentro de las organizaciones (Gaviria & Lopez, 2019). Asimismo, es una precisión teórica que brinda la habilidad de analizar características como las relaciones interpersonales, el liderazgo, el reconocimiento y las recompensas, así como la percepción de satisfacción laboral (Yong, Hui, & Yi, 2020). Por otro lado, se considera como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta, siendo responsable de la motivación, satisfacción y productividad, la misma que es mediada por la realidad social de la empresa y el propio individuo (Kuenzi, Mayer, & Greenbaum, 2019).

Por otro lado, el ambiente físico se refiere a la composición estructural que la institución provee como las instalaciones, equipos y ambiente favorable necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de manera que brinde facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera (Anggraini, 2022). Asimismo, esta dimensión es el resultado de la efectividad con la que se brindan los recursos materiales y psicosociales para el logro de las actividades asignadas (Vagg & Spielberger, 2019). Asimismo, se considera como el entorno material que permite la coexistencia entre los trabajadores que influye en el bienestar físico de los trabajadores mediante una buena iluminación, ventilación, aseo y estímulos para mejorar el rendimiento laboral (Prasad, Rao, & Vaidya, 2020).

Asimismo, las características estructurales hacen referencia a las apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad del tamaño de la organización y estructura formal desde los superiores dentro de la actividad laboral, la misma que puede ocasionar diversos niveles y/o sensaciones de tensión que influyen en el desempeño laboral (Leyva & Napan, 2021). En complemento, se caracteriza por el estilo de dirección de los superiores para el desarrollo de tareas, brindar orientación y dar apoyo con el fin de cumplir objetivos dentro de la organización

(Marinova, Cao, & Park, 2018). Por otro lado, es el componente que facilita a la organización ordenar las actividades según una cantidad de trabajadores donde todos sean indispensables y puedan llevar una armonía laboral (Pomirleanu, Gustafson, & Townsend, 2022).

Por otro lado, el ambiente social se define como la percepción del grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización; esta característica impacta en la productividad de la organización (Martinez & Valenzo, 2020). Además, representa la forma de percibir el nivel de claridad, coherencia y fluidez respecto a la información vinculada al desempeño y funcionamiento de las diversas áreas de la organización; el cual, se describe como la interacción social (Willis, Eunro, & Reynolds, 2019). Asimismo, conforma aspectos como el compañerismo el manejo de conflictos y comunicación que son considerados través de mensajes que contribuyen a la construcción y mantenimiento de relaciones dentro de la organización (Tavakkoli & Motamedi, 2020).

Asimismo, las características personales se refieren a la apreciación del colaborador con respecto a las posibilidades que brinda el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la actividad que realiza, las mismas que le permitan crecer y sentirse realizados (Mardhani, Dewi, & Purba, 2022). Por otro lado, las características persona residen en la realización personal o autorrealización es el grado de aprecio y/o valor que percibe el colaborador con respecto al trabajo y su potencial de contribuir al desarrollo y crecimiento en el aspecto personal y profesional (Maartje, 2020). De acuerdo al modelo propuesto, esta dimensión se compone de los indicadores como las aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas del trabajador (Mutinyi, Slattenm, & Lien, 2020).

Finalmente, el comportamiento organizacional hace referencia a las apreciaciones del colaborador sobre la productividad y valor de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, la misma que puede ocasionar diversos niveles y/o sensaciones de tensión o ausentismo que influyen en el desempeño laboral (Bernardi, 2019). Por ello, el comportamiento frente a la organización que reduce la aprehensión hacia la incertidumbre, favoreciendo la percepción de apoyo por parte de los trabajadores a los supervisores y colegas en tiempos de crisis (Woznyj, Heggestad, & Kennerly, 2018). Además, se considera como la acción

acerca a los colaboradores hacia los valores de la organización que incrementa su bienestar y la fomentación de actividades que ayuden a la productividad, reduzcan la tensión y mejoren el ausentismo (Deschênes, 2023).

En cuanto a la segunda variable, la satisfacción laboral es definida a partir de fuentes intrínsecas vinculadas con las características cualitativas propias de cada individuo, la iniciativa, la relación con el área de supervisión e incluso con las labores asignadas; a su vez, se compone de fuentes extrínsecas que varían según el entorno, la remuneración, las oportunidades de ascensos, la seguridad laboral y el bienestar percibido por los trabajadores; por otro lado, las características demográficas como el género, edad, tiempo de relación laboral, el nivel educativo alcanzado, entre otros atributos personales (Okoli, 2018). En adición, la importancia de la satisfacción laboral surge para dar explicación a la productividad laboral y desempeño, ausentismo y rotación, junto con el compromiso con la organización; además, está ligada a la influencia de las organizaciones sobre las actitudes, comportamientos y el sentir bienestar de los colaboradores (Pujol & Dabos, 2019).

Asimismo, la satisfacción de los trabajadores es uno de los fenómenos sociales más analizados por las unidades de gestión de talento humano, definiéndolo como el estado emocional positivo que resulta tras evaluar las experiencias, entorno laboral, las políticas y procedimientos directivos asumidos a nivel institucional; por tanto, se considera una pieza fundamental del comportamiento en las organizaciones (Culibrk, Delic, & Mitrovicy, 2018).

Respecto a la dimensión denominada trabajo estimulante, Steinke et al (2018) consideró que éste se ve limitado por la complejidad de las labores a realizar y las experiencias acumuladas que se incrementan con el desarrollo de actividades, al igual que, aumentan conforme se las habilidades personales mediante la práctica; en ese sentido, los profesionales que atienden al público encuentran estimulación y desafío diariamente por la cantidad de horas laboradas y las relaciones interpersonales con colegas y superiores. Por otro lado, las empresas que promueven el desarrollo de creatividad de los trabajadores logran la innovación constante de bienes y servicios acorde con las tendencias del mercado, debido a que, los colaboradores que demuestran pasión por realizar tareas desafiantes con el objetivo de lograr la perfección son capaces de expresar abiertamente sus

habilidades, aumentando su autoestima tras contar con la aprobación y respecto de los compañeros de trabajo (Yuan, Yun-Fei, & Yi-Jun, 2019).

En cuanto a la dimensión logro y autorrealización, se entiende que la motivación de los logros personales y laborales son estímulos para éxito de toda organización, debido a que, implica el dominio, manipulación y regulación del medio físico y social para alcanzar altos niveles de calidad en las labores; por ello, es necesario que se promueva la mejora aptitudes personales, animando a los trabajadores y procurando mantener en ello la aspiración de la excelencia para logros individuales y colectivos (Werdhiastutie, Suhariadi, & Gunani, 2020). Mientras que, autorrealización se entiende como la autonomía que posee un individuo y la manera en que realiza sus actividades de manera auténtica para expresarse en su medio laboral, también indica el sentido que le da cada individuo a sus acciones y en su centro de labores, atribuyendo una sensación de importancia al trabajado que realiza (Martela & Pessi, 2018). Desde el punto de vista psicológico, se trata de un proceso donde se deben superar etapas dificultades para regular las emociones y comportamientos (Rusu, 2019).

La dimensión reconocimiento es definida como el proceso de aprendizaje mediante el cual se garantiza la participación en la formación de la voluntad, aunque, desde la óptica antropológica predomina el egocentrismo como agente que se ocupa la incrementar el beneficio propio (Visser, 2018). También, deriva del óptimo ambiente laboral donde no se enfatizan las debilidades en las relaciones interpersonales de los colaboradores y las dificultades de carácter administrativo y político (Ferreira, y otros, 2021); sino que, esté centrado en los resultados positivos obtenidos a nivel personal, en equipo y en sociedad; así como, los beneficios para los trabajadores por la labor desempeñada, en ese sentido, se protege la subjetividad de los individuos (Castellano & López, 2021).

Por último, la dimensión responsabilidad se define como la capacidad asumida para cumplir con las actividades consignadas, por lo cual, implica que el comportamiento laboral sea el adecuado desde el inicio hasta el fin de la ejecución de una idea; asimismo, se promueve la equidad y honestidad entre los trabajadores, quienes actúan teniendo presente las consecuencias y riesgos para la organización (Naveed, y otros, 2021). En adición con lo mencionado, Rupp et al. (2018) consideró que está estrechamente ligada con el compromiso laboral y la motivación

que, se incrementan al momento en que se percibe mayor autonomía por el cumplimiento de objetivos y la participación en actividades según el puesto laboral. Por ello, es necesario mantener constantemente capacitaciones en temas éticos dentro de las organizaciones, sobre todo en los altos niveles jerárquicos para recordar la responsabilidad que recae en cada uno los dirigentes (Odongo, 2018).

III. METODOLOGÍA

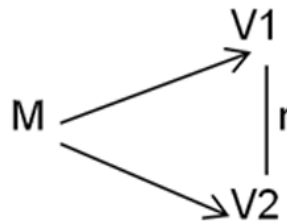
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue básica que, según Ñaupas et al. (2018), también denominada teórica, se define como aquella que genera conocimientos para ser discutidos o debatidos, no busca una aplicación específica.

3.1.2 Diseño de investigación

Del mismo modo, fue no experimental: transversal - descriptivo correlacional (muestra vínculo de las variables).



M	: Muestra
V1	: Clima Organizacional
V2	: Satisfacción del trabajador
r	: Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** El clima organizacional es definido como un constructo de relevancia en el comportamiento organizacional relacionado a la percepción del entorno de trabajo, que se constituye como una herramienta regulatoria y guía para el comportamiento humano dentro de las organizaciones (Gaviria & Lopez, 2019).
- **Diseño operacional:** La variable clima organizacional fue medida a través de cinco dimensiones (ambiente físico, ambiente social, características estructurales, características personales y comportamiento organizacional) que se describen en la matriz de operacionalización. Se empleó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario con 22 ítems bajo la escala tipo Likert.

Variable 2: Satisfacción del trabajador

- **Definición conceptual:** La satisfacción del trabajador, según Veronika, Sanusi y Respati (2019) es una respuesta emocional basada en la situación laboral percibida en todo lo que está alrededor del lugar de trabajo, tanto la satisfacción laboral física como la satisfacción laboral no física que repercute en la efectividad en varios aspectos del trabajo, identificándose a dos indicadores; la satisfacción extrínseca e intrínseca
- **Diseño operacional:** La variable satisfacción del trabajador fue medida con cuatro dimensiones (trabajo estimulante, logro y auto realización, reconocimiento y responsabilidad), contará con 8 indicadores. La técnica que se empleó fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario con 13 ítems bajo la escala ordinal tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Carrasco (2019) refiere sobre la población que es el conjunto de elementos que pueden ser analizados, en una situación concreta, la población está integrada por 104 trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público. Se encuentran excluidos quienes no son servidores ni funcionarios de la citada entidad, área o unidad orgánica y menores de edad o que tengan dificultad en su capacidad de conciencia. En cuanto a la muestra de estudio se identificó en la presente investigación un total de 64 servidores públicos. Su determinación se dio de manera probabilística, aleatoria simple.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleará como técnica la encuesta, además se empleará el cuestionario como instrumento. La escala aplicada será ordinal de tipo Likert (Hammond, 2022). Los cuestionarios permitieron la recolección de la información para las dos variables de estudio, tal es así que para la variable clima organizacional fueron 22 ítems mientras que para variable satisfacción del trabajador fueron 13 ítems.

Los expertos validaron los instrumentos basándose en los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, tal cual aparece en el siguiente cuadro:

Tabla 1*Validación de juicio de expertos*

N°	Apellidos y Nombres	Decisión
J1	Mg. Gonzalo Calderón Parihuaman	Aplicable
J2	Mg. Wilman Erick Baltodano Contreras	Aplicable
J3	Mg. Nestor Cuba Carbajal	Aplicable

En los anexos de la investigación se adjuntan los certificados emitidos por cada uno de los expertos.

La validez del contenido del instrumento de la variable clima organizacional fue por juicio de experto fue aplicable (90%) y la validez del contenido del instrumento de la variable satisfacción del trabajador fue por juicio de experto fue aplicable (100%).

La confiabilidad mide un instrumento que fue aplicado repetidamente al mismo individuo u objeto, el cual ofrece resultados iguales probabilísticamente; además, al someter los datos a tratamiento estadísticos para conseguir el coeficiente Alfa de Cronbach, que debe oscilar entre 0,70 y 0,90 para ser aceptable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La medición por medio del Alfa de Cronbach, resultando en 0,810 para la variable clima organizacional y 0,822 para la variable satisfacción laboral.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos empleados se describen de la siguiente manera, primero se estableció la realidad problemática, enfocada en el clima organizacional de la Entidad Constitucional Autónoma, como son principalmente las deficiencias en el contexto, ambiente y relaciones laborales. Esta descripción permitió definir la denominación o título de la tesis, surgiendo de la misma manera los problemas principales y específicos, lo que a su vez permitió establecer los objetivos y las hipótesis de la investigación.

El análisis de los libros, artículos e investigaciones, permitieron fundamentar las variables y sus dimensiones. Por otra parte, el análisis de la realidad específica permitió definir la población, consecuentemente con la aplicación de la fórmula para el hallazgo de la muestra probabilística, se determinó la muestra aplicable a la investigación. Del mismo modo, en base a la muestra planteada y al tipo de

investigación y objetivos propuestos, se estableció que la información se recabaría mediante la encuesta, con su respectivo cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos estadísticos fue realizado con el uso del programa SPSS 26, que permitió obtener resultados descriptivos e inferenciales. En el primer caso, para determinar la predominancia de los resultados en función a las variables y dimensiones de estudio, en el segundo caso para demostrar o no las hipótesis planteadas según el coeficiente de Rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta las normas universitarias para evitar cuestionamientos respecto a la autenticidad de la investigación y los datos que contiene, para dicho fin también fue importante el empleo de las normas APA y el programa Turnitin. Todo lo cual permite presentar una investigación fidedigna.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	3,1
	Medio	51	79,7
	Alto	11	17,2
	Total	64	100,0

Fuente: Creación propia.

La tabla 2 muestra que, el 79,7% considera que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, seguido del 17,2% que opina que el nivel es alto; finalmente el 3,1% considera que está en un nivel bajo el clima organizacional de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones del clima organizacional

		Ambiente físico		Características estructurales		Ambiente social		Características personales		Comportamiento organizacional	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Bajo	16	25,0	3	4,7	-	-	12	18,8	3	4,7
	Medio	25	39,1	29	45,3	43	67,2	38	59,4	42	65,6
	Alto	23	35,9	32	50,0	21	32,8	14	21,9	19	29,7
	Total	64	100,0	64	100,0	64	100,0	64	100,0	64	100,0

Fuente: Creación propia.

La tabla 3, muestra la percepción de trabajadores de una entidad estatal respecto a las dimensiones de clima organizacional presentaron un mayor nivel en la escala de medio con un 39% en el ambiente físico, un nivel alto según el 50,0% en cuanto a las características estructurales, un nivel medio según 67,2% para el ambiente social, seguido por un 59,4% que consideró un nivel medio para las características personales y un 65,6% correspondiente a un nivel medio de comportamiento organizacional.

Tabla 4*Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	7,8
	Medio	40	62,5
	Alto	19	29,7
	Total	64	100,0

Fuente: Creación propia.

La tabla 4 muestra que, el 62,5% considera que la satisfacción del trabajador se encuentra en un nivel medio, seguido del 29,7% que opina que el nivel es alto; finalmente el 7,8% considera que está en un nivel bajo la satisfacción de los trabajadores de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.

Tabla 5*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones satisfacción del trabajador*

		Trabajo estimulante		Logro y autorrealización		Reconocimiento		Responsabilidad	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Válido	Bajo	4	6,3	5	7,8	33	51,6	7	10,9
	Medio	24	37,5	31	48,4	23	35,9	38	59,4
	Alto	36	56,3	28	43,8	8	12,5	19	29,7
	Total	64	100,0	64	100,0	64	100,0	64	100,0

Fuente: Creación propia.

La tabla 5, muestra la percepción de trabajadores de una entidad estatal respecto a las dimensiones de la satisfacción del trabajador presentaron un mayor nivel en la escala de alto según un 56,3% en el trabajo estimulante, un nivel medio según el 48,4% en cuanto al logro y autorrealización; por otro lado, se obtuvo un nivel bajo según el 51,6% para el reconocimiento; por último, un 59,4% correspondiente a un nivel medio de responsabilidad.

4.2 Prueba de normalidad

Previo a los resultados inferenciales, se halló la distribución de los datos al tomar en cuenta que la muestra fue conformada por 64 trabajadores; al estar por encima de los 50 de muestras solicitó la aplicación de la prueba de Kolmogórov-

Smirnov (K-S). La evaluación de normalidad reportó valores inferiores a 0,05 en sus variables estudiadas (Tabla 6); por consiguiente, se reconoció la distribución de los datos como no paramétricos en ambos casos se rechazó la normalidad de los datos; por ello, se decidió emplear la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl.	Sig.
Clima organizacional	,127	64	,013
Satisfacción de trabajador	,123	64	,017

Fuente: Creación propia.

4.3 Hipótesis

Para comprobar las hipótesis de investigación se empleó la estadística inferencial, consecuentemente, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, ello al ser variables categóricas ordinales. Asimismo, en lo referente a la interpretación y análisis se consideró que si el valor de la significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀); mientras que, si el valor es mayor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Tabla 7*Prueba de relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador*

			Clima organizacional	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7, advierte que el coeficiente Rho fue de ,683, lo que establece una asociación positiva moderada. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,000 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, consecuentemente se concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Tabla 8*Prueba de relación entre ambiente físico y satisfacción laboral*

			Ambiente físico	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8, advierte que el coeficiente Rho fue de ,498, lo que establece una asociación positiva baja. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,005 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, consecuentemente se concluye que existe relación significativa entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Tabla 9

Prueba de relación entre las características estructurales y la satisfacción del trabajador

			Características estructurales	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Características estructurales	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9, advierte que el coeficiente Rho fue de ,342, lo que establece una asociación positiva baja. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,006 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, consecuentemente se concluye que existe relación significativa entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Tabla 10*Prueba de relación entre ambiente social y la satisfacción del trabajador*

			Ambiente social	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Ambiente social	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10, advierte que el coeficiente Rho fue de ,615, lo que establece una asociación positiva moderada. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,000 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, consecuentemente se concluye que existe relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Prueba de hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre las características personales y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las características personales y la satisfacción laboral de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.

Tabla 11*Prueba de relación entre características personales y la satisfacción del trabajador*

			Características personales	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Características personales	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 11, advierte que el coeficiente Rho fue de ,857, lo que establece una asociación positiva alta. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,000 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, consecuentemente se concluye que existe relación significativa entre las características personales y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

Prueba de hipótesis específica 5:

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.

Tabla 12

Prueba de relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción del trabajador

			Comportamiento organizacional	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,012
		Sig. (bilateral)	.	,923
		N	64	64
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,923	.
		N	64	64

La tabla 12, advierte que el coeficiente Rho fue de ,012, lo que establece una asociación positiva muy baja. Del mismo modo, el nivel de significancia fue ,923 ($p < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, consecuentemente se concluye que no existe relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la oficina de administración de potencial humano de una entidad constitucional autónoma, 2022.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente, se discuten los resultados y se comparan con los obtenidos en las investigaciones anteriores, con la finalidad de determinar si estos guardan consonancia con estas.

Siendo ello así, se señaló la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, para ello se empleó una lista de preguntas con 22 ítems para clima organizacional y 13 ítems para satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos con referencia al clima organizacional se tuvieron en cuenta los niveles de percepción, los cuales nos indican que un 79,7% evidenciaron que el clima organizacional está en un nivel medio; el 17,2% en el nivel alto y un 3,1% en nivel bajo; siendo el grupo mayoritario en niveles óptimos. Por otro lado, respecto a la satisfacción del trabajador, un 62,5% manifestaron que la satisfacción se encuentra en un nivel medio; el 29,7% en nivel alto y un 7,8% en nivel bajo; es decir, más de la mitad consideran que la satisfacción laboral se encuentra en niveles medio y alto. Por ende, se concluye que el clima organizacional es fundamental porque repercute en lo que los trabajadores perciben de la satisfacción laboral.

Respecto a los hallazgos inferenciales de la hipótesis general, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,683 junto a una sig. de 0,000; lo cual acepta la hipótesis alterna que plantea la presencia de una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden con los de Ruiz (2021) quien obtuvo una correlación considerable de 0,780 en una institución educativa ecuatoriana. También, concuerda con el estudio de Trávez (2021) desarrollado en una institución ecuatoriana, donde la correlación fue de 0,655 con un p-valor menor a 0.05, afirmando la asociación entre las variables; es decir, que las estrategias del clima organizacional incrementan la satisfacción de los trabajadores.

De igual manera, los resultados coinciden con Saltos et al. (2020) en donde se tuvo el valor $Rho = 0,775$ y una significancia de 0,000. Asimismo, se asemejan a lo obtenido por Villafuerte (2018) y Pérez (2021) quienes obtuvieron los siguientes coeficientes de correlación 0,700 y 0,791 respectivamente con significancias

menores a 0.05. Además, se asemeja a la investigación de Jara et al. (2021) quienes obtuvieron un valor $Rho = 0,594$ y una significancia de 0,000. En adición, concuerda con Ninaquispe (2020) cuyos hallazgos demostraron el vínculo entre las variables mediante un $Rho = 0,434$. Sin embargo, difiere con Carrión (2019) quien obtuvo una correlación negativa por un coeficiente de $-0,108$ y un p-valor = 0,571.

En al sentido, los resultados confirman lo mencionado por Schwatka et al. (2021) y Stover et al. (2017) respecto a la teoría de la autodeterminación, en donde los comportamientos de los individuos varían de acorde a los contextos y culturas, también se ve afectado por las necesidades frustradas a nivel psicológico y físico, lo cual influye en la satisfacción que sienten en su ámbito laboral. De igual manera, se confirma lo mencionado por Alshmemri et al. (2017) sobre la teoría de los dos factores de Herzberg, donde señala la contribución de las necesidades de autorrealización al cumplimiento responsable de actividad, así como, el respeto de las políticas institucionales.

En cuanto a la hipótesis específica 1 sobre la relación existente entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,498 junto a una sig. de 0,000; con lo cual se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una asociación entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden con Trávez (2021) quien obtuvo un $Rho = 0,658$ y un p-valor = 0,000 respecto a la satisfacción laboral y la estructura física de la organización; además, el 63,3% de encuestados refirió estar totalmente satisfecho con el ambiente físico.

Asimismo, guarda relación con el estudio de Jara et al. (2021) quien obtuvo un coeficiente $Rho = 0,644$ junto a un p-valor de 0,000 demostrando la asociación entre el grado de estructura con la satisfacción laboral, aunado a ello, el 37,5% opinó que el grado de estructura fue bajo al igual que la satisfacción según el 45,0%. Por otro lado, difiere del estudio de Carrión (2019) quien obtuvo un coeficiente $Rho = 0,118$ junto a un p-valor de 0,536, evidenciando que no existe relación entre las condiciones labores y las condiciones materiales y/o físicas, debido a que, primaron las condiciones físicas frente a las laborales porque el 21% estuvo en desacuerdo con la distribución ambiental y el 19% opinó que los lugares asignados eran inadecuados y por ello no estaban cómodos.

Así que, se reafirma lo mencionado por Hur (2017) respecto a la teoría de los dos factores de Herzberg que menciona la necesidad de evasión en cuanto situaciones desagradables en relación con factores físicos como las instalaciones, higiene, políticas institucionales, la administración general y las condiciones del trabajo. En ese sentido, se aprecia mediante los resultados que las instalaciones físicas de la Entidad Constitucional Autónoma influyen de manera significativa en la percepción de satisfacción de los trabajadores, por lo cual, se debe procurar que la distribución de ambientes sea adecuada en cuanto a espacio, iluminación, acceso y limpieza; de igual manera, los equipos brindados deben ajustarse a las necesidades de las labores a realizar.

Respecto a la hipótesis específica 2 sobre la relación entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,342 junto a una sig. de 0,006; con lo cual se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una asociación entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden con Pérez (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 585 junto a un p-valor = 0,000 que vincula fuertemente la satisfacción laboral y estructura, debido a que el 54% consideró un nivel alto respecto a la estructura frente al 62% que consideró altamente satisfecho. En adición, los resultados guardan relación con Villafuerte (2018) quien demostró el vínculo de la satisfacción laboral con el liderazgo mediante un Rho = 0,643 y un p-valor de 0,001, lo cual, permitió inferir que, cuanto mejor sea aplicado el liderazgo, se incrementará la satisfacción en el medio laboral.

En tanto, coincide con Jara et al (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 0,644 que vincula el grado de estructura con la satisfacción de los trabajadores. Además, se asemeja al estudio de Trávez (2021) en donde obtuvo un coeficiente Rho = 0,661 y un p-valor = 0,000 respecto a la satisfacción laboral y los estilos de dirección; además, el 63,3% de encuestados refirió estar bastante satisfecho laboralmente y el 56,7% está totalmente de acuerdo con el estilo de dirección; por otro lado, también encontró un vínculo asociativo entre la satisfacción laboral y el estilo de dirección, corroborado por el coeficiente Rho = 0,661 y un p-valor de 0,000, estando el 56,7% totalmente de acuerdo con los estilos de dirección tomados en su

institución, mientras que, el 63,3% se mostró bastante satisfecho en el ámbito laboral.

Lo anterior refuerza lo mencionado por Hur (2017) sobre la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual menciona lo relevante de los factores relacionados a la estructura organizacional, como lo son las políticas de la empresa, la dirección, la supervisión de los trabajadores, condiciones laborales y salario. En tal sentido, los hallazgos demostraron que las características estructurales que posee la Entidad Constitucional Autónoma se alinean con la satisfacción percibida en los colaboradores; sin embargo, ésta depende del tamaño de la organización, los estilos de dirección que se tomen y la estructura jerárquica laboral.

Respecto a la hipótesis específica 3 sobre la relación entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,615 junto a una significancia de 0,000; con lo cual se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una asociación entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden con Pérez (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 0.320 junto a un p-valor = 0,000 que vincula débilmente la satisfacción laboral con las relaciones laborales y la cooperación; debido a que el 50% consideró un nivel medio en las relaciones y cooperación frente al 62% que se consideró altamente satisfecho. También, se asemejan a los de Jara et al. (2021) cuya evidencia demostró la asociación existente entre la consideración, agradecimiento y apoyo con la satisfacción laboral mediante un coeficiente Rho= 0,621 junto a un p-valor de 0,000.

De igual manera, concuerda con Villafuerte (2018) quien demostró el vínculo de la satisfacción laboral con la confianza mediante un Rho = 0,661 y un p-valor de 0,001, aunado a la asociación con la comunicación a través de un coeficiente igual a 0,664 y un p-valor de 0,001; lo cual, permitió inferir que, a mayor comunicación entre los colaboradores, se incrementará la satisfacción en el medio laboral. Además, guardan relación con Ruiz (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 0,750 y un p-valor de 0,000, demostrando la asociación de la satisfacción laboral con la confianza, aunado a coeficiente igual 0,714 junto con un p-valor de 0,000 respecto a la satisfacción asociada a la participación.

De tal manera que, se confirma lo mencionado por Fallatah y Syed (2018) respecto a la teoría de la jerarquía de las necesidades que señala las necesidades abordadas en toda organización que pretende potenciar a los individuos y alcancen la autorrealización. En ese sentido, los hallazgos confirman el vínculo del ambiente social que implica el compañerismo, la comunicación y los conflictos entre trabajadores con la satisfacción percibida; por lo cual, la interacción entre compañeros facilita el desarrollo de labores, logrando amenizar el entorno y disminuyendo los posibles conflictos.

Respecto a la hipótesis específica 4 sobre la relación entre las características personales y la satisfacción laboral en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,857 junto a una significancia de 0,000; con lo cual se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una asociación entre las características personales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden parcialmente con Pérez (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 0.157 junto a un p-valor = 0,000 que vincula débilmente la satisfacción laboral con las recompensas; debido a que estas últimas fueron consideradas en un nivel medio por el 54%, frente al 62% que se consideró altamente satisfecho. Sin embargo, difiere con Jara et al. (2021) quienes obtuvieron un coeficiente Rho = 0,241 junto a un p-valor = 0.134, lo permite inferir que no existe asociación entre el tipo de recompensa con la satisfacción de los trabajadores, aunado al nivel medio de recompensa considerado por el 42,5% y la baja satisfacción referida por el 45% de colaboradores.

Asimismo, concuerda con Ruiz (2021) quien obtuvo coeficientes Rho iguales a 0,528 y 0,708 junto a un p-valor menor a 0.05, demostrando la asociación de la satisfacción laboral con la motivación y la comunicación, aunado a ello, el nivel de motivación fue considerado alto según el 93,3%, al igual que, la confianza considerada alta por el 100% de colaboradores. También, concuerda con Villafuerte (2018) quien demostró el vínculo de la satisfacción laboral con la comunicación mediante un Rho = 0,664 y un p-valor de 0,001, aunado a la asociación con la motivación a través de un coeficiente igual a 0,535 y un p-valor de 0,001; lo cual, permitió inferir que cuanto mayor sea la comunicación entre colaboradores y la motivación recibida, se incrementará la satisfacción en el medio laboral.

Lo anterior confirma lo mencionado por Fallatah y Syed (2018) respecto a la teoría de las necesidades de Maslow, en donde los aspectos afectivos, motivacionales, de seguridad, autonomía e independencia laboral priman en toda organización; asimismo, coincide con Alshmemri et al. (2017) al afirmar la necesidad de autorrealización a partir de factores de motivación como el reconocimiento profesional, cumplimiento de metas, crecimiento y avance en el ámbito laboral. En ese sentido, los hallazgos demuestran la vinculación de las características personales y la satisfacción de los colaboradores en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, por lo cual, los directivos deben considerar las actitudes y aptitudes propias de sus trabajadores, además de identificar fuentes de motivación adecuadas para cumplir con las expectativas laborales de los colaboradores y viceversa.

Respecto a la hipótesis específica 5 sobre la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022, se reportó un coeficiente Rho igual a 0,012 junto a una significancia de 0,923; con lo cual se acepta la hipótesis alterna que plantea la existencia de una asociación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022. Tales hallazgos coinciden con... Asimismo, concuerda con Villafuerte (2018) quien demostró el vínculo de la satisfacción laboral con la participación a través de un coeficiente igual a 0,645 y un p-valor de 0,001; lo cual, permitió inferir que, a mayor participación de los colaboradores, se incrementará la satisfacción en el medio laboral.

Además, se asemeja a la investigación de Trávez (2021) quien obtuvo un Rho = 0,665 entre la satisfacción y comportamiento organizacional, aunado al 56,7% que demostró estar totalmente de acuerdo con el comportamiento de su organización y el 63,3% que estuvo satisfecho laboralmente. En adición, concuerda con Jara et al. (2021) quien obtuvo un coeficiente Rho = 0,513 junto a un p-valor de 0,001 demostrando la asociación entre la autonomía individual con la satisfacción laboral, aunado a ello, el 40,0% opinó que la autonomía individual que agrupa la iniciativa y solución de problemas, toma de decisiones y responsabilidad fue media; mientras que, la satisfacción según el 45,0% fue baja. No obstante, los resultados

difieren de lo obtenido por Gonzáles (2018) debido que, 66,0% y el 58,3% estuvo insatisfecho por la motivación laboral y los incentivos laborales respectivamente.

Así que, se confirma lo mencionado por Stover et al. (2017) respecto a la teoría de autodeterminación, la cual considera las necesidades psicológicas asociadas con el estrés laboral y el ausentismo que generan malestares físicos y psicológicos, mismos que afectan las emociones positivas de los colaboradores y la satisfacción con sus labores. En tal caso, los hallazgos demuestran la vinculación del comportamiento organizacional compuesto por la productividad, tensión y ausentismo con la satisfacción percibida en la Entidad Constitucional Autónoma, año 2022.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el clima organización y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, mediante el coeficiente Rho = 0,683 junto a una significancia de 0,000.

Segunda: Existe relación entre el ambiente físico y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, mediante el coeficiente Rho = 0,498 junto a una significancia de 0,000.

Tercera: Existe relación entre las características estructurales y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, mediante el coeficiente Rho = 0,342 junto a una significancia de 0,006.

Cuarta: Existe relación entre el ambiente social y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, mediante el coeficiente Rho = 0,615 junto a una significancia de 0,000.

Quinta: Existe relación entre las características personales y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, mediante el coeficiente Rho = 0,857 junto a una significancia de 0,000.

Sexta: No existe relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción del trabajador de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022; debido a que, el coeficiente Rho = 0,857 junto a una significancia de 0,923, lo cual indica que no existe correlación.

VII. RECOMENDACIONES

La información y resultados recabados en esta tesis, se recomienda a los funcionarios de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Autónoma, 2022, lo siguiente:

Primera: Estando a que un 33.3% de los encuestados expresaron que la variable clima organizacional es baja en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda ejecutar estrategias necesarias en relación al personal de la entidad para una completa satisfacción laboral.

Segundo: Teniendo en consideración que un 37.7% de los encuestados consideraron que el ambiente físico es bajo en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda gestionar la implementación de los ambientes y adecuarlos de acuerdo a las necesidades del personal de la entidad.

Tercero: Teniendo en consideración que un 33.1% de los encuestados expresaron que las características estructurales son bajas en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda que se analice los procesos y la capacidad de respuesta de la entidad, a partir de ello se implemente cambios para brindar un buen servicio a la ciudadanía procurando un adecuado clima organizacional.

Cuarto: Teniendo en consideración que un 39.2% de los encuestados consideraron que el ambiente social respecto de la satisfacción laboral es bajo de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda al encargado de la Oficina de Potencial Humano que realice cambios y estrategias para generar un ambiente de interrelación adecuado entre los trabajadores.

Quinto: Teniendo en consideración que un 41.8% de los encuestados consideraron que las características personales son bajas en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda innovar las estrategias

motivacionales para conseguir resultados óptimos en las actitudes del personal.

Sexto: Teniendo en consideración que un 37.5% de los encuestados consideraron que el comportamiento organizacional es bajo en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022, se recomienda seguir trabajando en mejorar la relación laboral entre la línea jerárquica y los servidores, así como buscar nuevas estrategias de comunicación horizontal y el compromiso de la Plana Jerárquica.

REFERENCIAS

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-17. Obtenido de https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- Aminu, Z. (2020). *Organizational climate and employee job satisfaction in British American Tobacco, Abuja*. Abuja: Baze University. Obtenido de <https://portal.bazeuniversity.edu.ng/student/assets/thesis/202012071500411813873215.pdf>
- Anggraini, F. (2022). PERFORMANCE: Self, Management, and Organizational Social Perspectives. *PRODUKTIF: JURNAL KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI*, 1. Obtenido de <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/7>
- Bernardi, A. (2019). Using the capability approach and organizational climate to study occupational health and safety. *Insights into Regional Development*, 2(6), 138-154. Obtenido de <https://hal.science/hal-02163019/>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrión, B. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7754>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 35-34. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Condori, Y. (2019). *Satisfacción laboral y Clima organizacional: un estudio de correlación en la empresa ISELCON SAC Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.

- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Demircioglu, M. (2021). The Effects of Innovation Climate on Employee Job Satisfaction and Affective Commitment: Findings from Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 1-29. doi:<https://doi.org/10.1177/0734371X2111043559>
- Deschênes, A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100823. doi:<https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Fallatah, R., & Syed, Y. (2018). A Critical Review of Maslow's Hierarchy of Needs. In: Employee motivation in Saudi Arabia. *Palgrave Macmillan, Cham.*, 19-60. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-67741-5_2
- Gaviria, J., & Lopez, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82. Obtenido de <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- González, S. (2018). Job satisfaction, and organizational climate in colombian university. *Opcion*, 34(18), 797-826. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8369871.pdf>
- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Saad, M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? a study of indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-6. Obtenido de <http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Do-organizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance-1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>
- Hee, O., Ong, S., Ping, L., Kowang, T., & Fei, G. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International*

Journal of Academic Research in Business and social sciences, 9(2), 10–20.
doi:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i2/5510>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hur, Y. (2017). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organiz Rev*, 18(3), 329-343. doi:<https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>

Jara, V., Villalba, D., & Diaz, M. (2021). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la oficina previsional de las fuerzas armadas del Ministerio de Defensa, Jesús María 2018*. Tesis de maestría, Universidad Peruana de las Américas. doi:<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1206>

Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2019). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/peps.12356>

Lee, A. (2018). Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 129 - 144. doi:<https://doi.org/10.1017/jmo.2016.16>

Leyva, L., & Napan, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *UCSA*, 8(2). Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext

Maartje, P. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. Obtenido de <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>

- Mardhani, L., Dewi, R., & Purba, S. (2022). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline, and Achievement Motivation on the Performance of Public Elementary School Teachers in Binjai Kota District. *Budapest International Research and Critics Institute*, 5(4). Obtenido de <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/7377>
- Marinova, S., Cao, X., & Park, H. (2018). Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View. *Journal of Management*, 5. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206318755301>
- Martinez, J., & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher. *Revista Espacios*, 41(26). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Mutinyi, B., Slattenm, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *Emerald insight*, 32(4). Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/html>
- Ninaquispe, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52237>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis (Quinta edición)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pedraza, N. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, T. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa "Manuel Viteri", Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2698>

- Pérez, V., Carmona, E., Chávez, R., Palomo, S., & Ceceñas, M. (2021). Clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente, Sombrerete, Zacatecas. *Revista Global de Negocios*, 9(1), 33-43. doi:<https://ssrn.com/abstract=3942087>
- Pomirleanu, N., Gustafson, B., & Townsend, J. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105, 147-158. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850122001250>
- Prasad, K., Rao, M., & Vaidya, R. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372-389. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799
- Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ruiz, I. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59820>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1524. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Saltos, M., Pilaloe, J., & Asian, H. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *IGOVERNANZA*, 3(12), 209-230. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artoche, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Desarrollo de RR.HH.*(219), 60-68. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf

- Schwatka, N., Sinclair, R., Fan, W., Dally, M., Shore, E., Brown, C., . . . Newman, L. (2021). How does the organizational climate motivate safe and healthy employee behavior in small businesses? A self-determination theory perspective. *J Occupy Environment*, 62(5), 350–358. doi:10.1097/JOM.0000000000001839
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F., & Liporace, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en psicología*, 14(2), 105-115. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/73304/CONICET_Digital_Nro.81775459-d650-4f41-b739-fbcfcf2ee37f_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Tavakkoli, A., & Motamedi, F. (2020). The Impact of Social Capital on Strategic Innovation with an Emphasis on the Mediating Role of Innovative Organizational Climate. *Social Capital Management*, 7(1). Obtenido de https://jscm.ut.ac.ir/article_75036_en.html
- Trávez, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8060>
- Vagg, P., & Spielberger, C. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Quarterly Publication*, 6(9), 877-886. Obtenido de <http://growingscience.com/beta/msl/3122-the-effect-of-work-environment-stress-and-job-satisfaction-on-employee-turnover-intention.html>
- Veronika, S., Sanusi, A., & Respati, H. (2019). Government Office: Effect of Work Motivation, Work Satisfaction, and Organizational Climate on Employee Performance. *Information and Knowledge Management*, 9(11), 24-30.
- Villafuerte, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones educativas, RED 20– Los Olivos 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17763>

- Wanjala, G., & Wanyama, S. (2018). Effects of organization climate on job satisfaction among middle level employees of the higher education loans board in Kenya.
- Willis, L., Eunro, L., & Reynolds, K. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 399-413. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1587409>
- Woznyj, H., Heggestad, E., & Kennerly, S. (2018). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122-143. Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12235>
- Yong, L., Hui, H., & Yi, C. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
- Zambrano, R. (2019). Evaluación de los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional de las cooperativas de transporte intercantonal con sede en los cantones Tosagua y Bólivas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/factores-satisfaccion-laboral.html>
- Zvavahera, P., & Tandi, R. (2019). Aplicación e implicaciones de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow: la experiencia de Zimbabue. *Journal of business school*, 2(3), 63-83. doi:10.26677/TR1010.2019.79

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE POTENCIAL HUMANO DE UNA ENTIDAD ESTATAL CONSTITUCIONAL AUTÓNOMA, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Qué relación existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.	Existe una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.	CLIMA ORGANIZACIONAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
			Ambiente físico	Instalaciones	3 ítems
				Equipos	
				Características del ambiente	
			Características estructurales	Tamaño de la organización	3 ítems
				Estilo de dirección	
				Estructura formal	
			Ambiente social	Compañerismo	3 ítems
				Conflictos	
Comunicación					

			Características personales	Aptitudes	4 ítems
				Actitudes	
				Motivaciones	
				Expectativas	
			Comportamiento organizacional	Productividad	3 ítems
				Tensión	
				Ausentismo	
SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR					
¿Qué relación existe entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	Determinar qué relación existe entre ambiente físico y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022	Existe una relación significativa entre el ambiente físico y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
			Trabajo estimulante	Percepción de importancia de roles	2 ítems
				Percepción de importancia de actividades	

<p>¿Qué relación existe entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre las características estructurales y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022</p>	<p>Existe una relación significativa entre las características estructurales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022</p>	<p>Logro y autorealización</p>	<p>Logros personales</p> <hr/> <p>Logros de la empresa</p>	<p>2 items</p>
<p>¿Qué relación existe entre ambiente social y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre ambiente social y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022</p>	<p>Existe una relación significativa entre el ambiente social y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022</p>	<p>Reconocimiento</p>	<p>Gratificación personal</p> <hr/> <p>Gratificación colectiva</p>	<p>2 items</p>

<p>¿Qué relación existe entre las características personales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre las características personales y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las características personales y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.</p>		<p>Autosupervisión</p>	
<p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Constitucional Autónoma, 2022.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Supervisión de la empresa</p>	<p>2 ítem</p>
					<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>

<p>Tipo de investigación: Aplicada Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022</p> <p>Muestra: probabilística, aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de clima organizacional - Cuestionario satisfacción laboral 	<p>DESCRIPTIVA: se usó de la estadística descriptiva mediante tablas cruzadas y figuras porcentuales.</p> <p>INFERENCIAL: se usó de la estadística inferencial, así como la prueba de coeficiente Rho Spearman</p>
---	--	--	--

ANEXO 2: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

n : Es el tamaño de la Muestra

N : Es el tamaño de la Población = 104

Z2 : Corresponde a la desviación estándar de la población; pero, cuando no se tiene su valor, generalmente se suele usar el valor de 1.96 que garantiza un 95% de nivel de confianza.

p : Es la proporción favorable. Dado que no tenemos idea sobre esta proporción, se recomienda utilizar un valor de $p = 0.5$ (50%) que tiene la virtud de maximizar el tamaño muestral

q : Probabilidad desfavorable. $p - q = 0.5$

e2 : Corresponde al margen de error o de imprecisión permitido, valor que usualmente lo determina el investigador. En este caso utilizaremos 0.05%

Resultado:

$N = 104$

$Z = 1.96$

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$E = 0.05$

$n = 64$

ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable 1: Clima organizacional		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSIONES	Indicadores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V: Clima organizacional	1. ¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
D: Ambiente físico	2. ¿Cree usted que el ambiente físico en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022 influye en la satisfacción al usuario?	X		X		X		NINGUNA
1	3. ¿Cree usted que la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza que las instalaciones físicas de trabajo sean las adecuadas para el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	4. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa por que los equipos para el desempeño de las funciones sean los necesarios?	X		X		X		NINGUNA
3	5. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa porque los ambientes de trabajo tengan una adecuada iluminación, distribución y limpieza para favorecer el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
D: Características estructurales	6. ¿Considera usted que las características estructurales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	7. ¿Considera usted que la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza recursos humanos y materiales suficientes para atender los trámites que se generan a nivel nacional?	X		X		X		NINGUNA
2	8. ¿Considera usted que el liderazgo que se practica en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma permite un correcto desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	9. ¿Considera usted que el formalismo en los trámites que se realizan ante a Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma dificulta el objetivo del trámite?	X		X		X		NINGUNA
D: Ambiente social	10. ¿El ambiente social influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	11. ¿Se visualizan demostraciones de compañerismo entre los trabajadores de la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X			X	Mejorar redacción
2	12. ¿Se visualizan conflictos entre los trabajadores en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
3	13. ¿Existe una adecuada comunicación en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
D: Características personales	14. ¿Cree usted que las características personales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	15. ¿Considera usted que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional son capacitados para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	16. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, demuestran buena actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	17. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional expresan motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
4	18. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, manifiestan sus expectativas hacia la entidad?	X		X		X		NINGUNA
D: Comportamiento organizacional	19. ¿El clima organizacional influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	20. ¿Considera usted que se puede apreciar la productividad de los servidores en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
2	21. ¿Cree usted que existe tensión en las relaciones laborales de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional que obstaculiza para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	22. ¿Considera usted que se advierte ausencia de los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los indicadores si permiten evaluar la variable en estudio, tiene relación con la dimensión; por lo tanto, hay suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador: CALDERON PURIHUAMAN GONZALO DNI: 17409516

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

08 de noviembre del 2022

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


 Dr. Gonzalo Calderón Purihuaman
 DNI 17409516

Variable 1: Clima organizacional		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSIONES	Indicadores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Clima organizacional	1. ¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
D. Ambiente físico	2. ¿Cree usted que el ambiente físico en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022 influye en la satisfacción al usuario?	X		X		X		NINGUNA
1	3. ¿Cree usted que la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza que las instalaciones físicas de trabajo sean las adecuadas para el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	4. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa por que los equipos para el desempeño de las funciones sean los necesarios?	X		X		X		NINGUNA
3	5. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa porque los ambientes de trabajo tengan una adecuada iluminación, distribución y limpieza para favorecer el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
D. Características estructurales	6. ¿Considera usted que las características estructurales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	7. ¿Considera usted que la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza recursos humanos y materiales suficientes para atender los trámites que se generan a nivel nacional?	X		X		X		NINGUNA
2	8. ¿Considera usted que el liderazgo que se practica en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma permite un correcto desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	9. ¿Considera usted que el formalismo en los trámites que se realizan ante a Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma dificulta el objetivo del trámite?	X		X		X		NINGUNA
D. Ambiente social	10. ¿El ambiente social influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	11. ¿Se visualizan demostraciones de compañerismo entre los trabajadores de la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X			X	Mejorar redacción
2	12. ¿Se visualizan conflictos entre los trabajadores en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
3	13. ¿Existe una adecuada comunicación en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
D. Características personales	14. ¿Cree usted que las características personales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	15. ¿Considera usted que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional son capacitados para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	16. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, demuestran buena actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	17. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional expresan motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
4	18. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, manifiestan sus expectativas hacia la entidad?	X		X		X		NINGUNA
D. Comportamiento organizacional	19. ¿El clima organizacional influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	20. ¿Considera usted que se puede apreciar la productividad de los servidores en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
2	21. ¿Cree usted que existe tensión en las relaciones laborales de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional que obstaculiza para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	22. ¿Considera usted que se advierte ausencia de los trabajadores de la Oficina de Administración de	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilman Erik Baltodano Contreras DNI: 45845134

Especialidad del validador: Política y Gubernamental

02 de noviembre del 2022


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES
M. Ing. Wilman Erik Baltodano Contreras
SUB GERENTE DE OBRAS PÚBLICAS Y CAJASTRO

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Variable 1: Clima organizacional		Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
DIMENSIONES	Indicadores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V: Clima organizacional	1. ¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
D: Ambiente físico	2. ¿Cree usted que el ambiente físico en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022 influye en la satisfacción al usuario?	X		X		X		NINGUNA
1	3. ¿Cree usted que la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza que las instalaciones físicas de trabajo sean las adecuadas para el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	4. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa por que los equipos para el desempeño de las funciones sean los necesarios?	X		X		X		NINGUNA
3	5. ¿Cree usted que Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma se preocupa porque los ambientes de trabajo tengan una adecuada iluminación, distribución y limpieza para favorecer el desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
D: Características estructurales	6. ¿Considera usted que las características estructurales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	7. ¿Considera usted que la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma prioriza recursos humanos y materiales suficientes para atender los trámites que se generan a nivel nacional?	X		X		X		NINGUNA
2	8. ¿Considera usted que el liderazgo que se practica en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma permite un correcto desempeño de las funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	9. ¿Considera usted que el formalismo en los trámites que se realizan ante a Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma dificulta el objetivo del trámite?	X		X		X		NINGUNA
D: Ambiente social	10. ¿El ambiente social influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	11. ¿Se visualizan demostraciones de compañerismo entre los trabajadores de la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X			X	Mejorar redacción
2	12. ¿Se visualizan conflictos entre los trabajadores en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
3	13. ¿Existe una adecuada comunicación en la Oficina de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma?	X		X		X		NINGUNA
D: Características personales	14. ¿Cree usted que las características personales influyen en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	15. ¿Considera usted que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional son capacitados para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
2	16. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, demuestran buena actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	17. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional expresan motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
4	18. ¿Considera usted que los trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022, manifiestan sus expectativas hacia la entidad?	X		X		X		NINGUNA
D: Comportamiento organizacional	19. ¿El clima organizacional influye en la satisfacción al usuario en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	20. ¿Considera usted que se puede apreciar la productividad de los servidores en la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional, 2022?	X		X		X		NINGUNA
2	21. ¿Cree usted que existe tensión en las relaciones laborales de la Oficina de Administración de Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional que obstaculiza para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		NINGUNA
3	22. ¿Considera usted que se advierte ausencia de los trabajadores de la Oficina de Administración de	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nestor Cuba Carbajal DNI: 40029894

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firmado digitalmente por:
CUBA CARBAJAL NESTOR FIR
40029894 hard
Índice: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 09:18:39-0500

Firma del Experto Informante

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Variable 2: Satisfacción laboral		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIONES	Indicadores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V: Satisfacción del trabajador	1. ¿De qué manera la satisfacción laboral es positiva para la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
D: Trabajo estimulante	2. ¿El trabajo estimulante beneficia el clima organizacional en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	3. ¿Con qué frecuencia usted percibe que los roles que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		NINGUNA
2	4. ¿Con qué frecuencia usted percibe que las actividades que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		NINGUNA
D: Logros y autorrealización	5. ¿Los logros y autorrealización de los trabajadores benefician al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	6. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite los logros personales del trabajador?	X		X		X		NINGUNA
2	7. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite alcanzar los logros institucionales de la entidad?	X		X		X		NINGUNA
D: Reconocimiento	8. ¿El reconocimiento de los trabajadores benefician al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	9. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros individuales en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
2	10. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros colectivos en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
D: Responsabilidad	11. ¿La responsabilidad de los trabajadores beneficia al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		NINGUNA
1	12. ¿Con qué frecuencia advierte que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, supervisan por sí mismo los trabajos que realizan?	X		X		X		NINGUNA
2	13. ¿Con qué frecuencia la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, realizan supervisiones periódicas de sus trabajadores?	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los indicadores si permiten evaluar a la variable satisfacción laboral, tiene relación con la dimensión; por lo tanto hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: CALDERON PURIHUAMAN GONZALO **DNI:** 17409516

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

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

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

08 de noviembre del 2022



Dr. Gonzalo Calderón Purihuaman
DNI 17409516

Variable 2: Satisfacción laboral		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIONES	Indicadores							
V: Satisfacción del trabajador	1. ¿De qué manera la satisfacción laboral es positiva para la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
D: Trabajo estimulante	2. ¿El trabajo estimulante beneficia el clima organizacional en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
1	3. ¿Con qué frecuencia usted percibe que los roles que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		
2	4. ¿Con qué frecuencia usted percibe que las actividades que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		
D: Logros y autorrealización	5. ¿Los logros y autorrealización de los trabajadores benefician al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
1	6. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite los logros personales del trabajador?	X		X		X		
2	7. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite alcanzar los logros institucionales de la entidad?	X		X		X		
D: Reconocimiento	8. ¿El reconocimiento de los trabajadores benefician al clima organizacional de la Oficina de	X		X		X		
1	9. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros individuales en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
2	10. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros colectivos en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
D: Responsabilidad	11. ¿La responsabilidad de los trabajadores beneficia al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
1	12. ¿Con qué frecuencia advierte que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, supervisan por sí mismo los trabajos que realizan?	X		X		X		
2	13. ¿Con qué frecuencia la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, realizan supervisiones periódicas de sus trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nestor Cuba Carabajal DNI: 40029894

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firmado digitalmente por:
CUBA CARBAJAL NESTOR FIR
40029894 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 09:19:24-0500

Firma del Experto Informante

Variable 2: Satisfacción laboral		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIONES	Indicadores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V: Satisfacción del trabajador	1. ¿De qué manera la satisfacción laboral es positiva para la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
D: Trabajo estimulante	2. ¿El trabajo estimulante beneficia el clima organizacional en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
1	3. ¿Con qué frecuencia usted percibe que los roles que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		
2	4. ¿Con qué frecuencia usted percibe que las actividades que desempeña en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022, son importantes?	X		X		X		
D: Logros y autorrealización	5. ¿Los logros y autorrealización de los trabajadores benefician al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?	X		X		X		
1	6. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite los logros personales del trabajador?	X		X		X		
2	7. ¿Con qué frecuencia usted percibe que el ambiente laboral de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, permite alcanzar los logros institucionales de la entidad?	X		X		X		
D: Reconocimiento	8. ¿El reconocimiento de los trabajadores beneficia al clima organizacional de la Oficina de	X		X		X		
1	9. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros individuales en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?							
2	10. ¿Con qué frecuencia se recompensan los logros colectivos en la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?							
D: Responsabilidad	11. ¿La responsabilidad de los trabajadores beneficia al clima organizacional de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Constitucional Autónoma, 2022?							
1	12. ¿Con qué frecuencia advierte que los servidores de la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, supervisan por sí mismo los trabajos que realizan?							
2	13. ¿Con qué frecuencia la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad Estatal Constitucional Autónoma, realizan supervisiones periódicas de sus trabajadores?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilman Erik Baltodano Contreras DNI: 45845134

Especialidad del validador: Política y Gobernalidad

.....

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

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

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

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

02 de noviembre del 2022


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES
 Dr. Ing. Wilman Erik Baltodano Contreras
 N° 187672
 SUB GERENTE DE OBRAS PUBLICAS Y CATASTRO

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES RIVAS VICTOR RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la Oficina De Administración De Potencial Humano de una Entidad Estatal Constitucional Autónoma, 2022.", cuyo autor es GIRON ANDRADE ALBERTO UBALDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES RIVAS VICTOR RICARDO DNI: 08690423 ORCID: 0000-0002-0243-2267	Firmado electrónicamente por: VFLORES20 el 13- 01-2023 15:59:43

Código documento Trilce: TRI - 0519127