



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Quispe Aspajo, Ana Isabel (orcid.org/0009-0002-0120-5107)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico la tesis a mi mamá que me apoyó moralmente, siempre confió en mí, mi papá con su fortaleza y cariño, gracias por todo el amor que me brindan.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud, a la Universidad César Vallejo y al Dr. Chávez Vera, Kerwin José por el gran asesoramiento de mi Tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE UNA ENTIDAD PUBLICA, LIMA,2023", cuyo autor es QUISPE ASPAJO ANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:38:51

Código documento Trilce: TRI - 0733733



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **QUISPE ASPAJO ANA ISABEL** estudiante de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** de la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE UNA ENTIDAD PUBLICA, LIMA,2023"**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANA ISABEL QUISPE ASPAJO DNI: 40888792 ORCID: 0009-0002-0120-5107	Firmado electrónicamente por: ANQUISPEAS el 16-01- 2024 09:20:55

Código documento Trilce: TRI - 0733730

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Indice de Contenidos	vi
Indice de Tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de Investigación	11
3.2 Población, Muestra y Muestreo	14
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.4 Procedimientos	18
3.5 Método de análisis de datos	18
3.6 Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable Clima Organizacional	20
Tabla 2 Dimensión Autonomía	21
Tabla 3 Dimensión Relaciones Interpersonales	21
Tabla 4 Dimensión Recompensa	21
Tabla 5 Variable Satisfacción Laboral	22
Tabla 6 Dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	23
Tabla 7 Dimensión satisfacción con el ambiente del trabajo	24
Tabla 8 Dimensión satisfacción con el trabajo en general	24
Tabla 9 Prueba de Normalidad	25
Tabla 10 Correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	26
Tabla 11 Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción con la forma que realiza su trabajo	27
Tabla 12 Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción en el ambiente físico del trabajo	28
Tabla 13 Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción con el trabajo en general	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Correlación de variables	12
Figura 2 Clima Organizacional	20
Figura 3 Dimensión Autonomía	21
Figura 4 Dimensión Relaciones Interpersonales	21
Figura 5 Dimensión Recompensa	22
Figura 6 Variable Satisfacción Laboral	23
Figura 7 Dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	23
Figura 8 Dimensión satisfacción con el ambiente del trabajo	24
Figura 9 Dimensión satisfacción con el trabajo en general	25

Resumen

El propósito de este estudio fue Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023, para la presente tesis se utilizó un diseño de investigación no experimental, un muestreo no probabilístico por juicio, con una población definida de 30 trabajadores, se analizó el ensayo de Shapiro - Wilk ,la recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario, para analizar los datos se empleó la inferencia estadística, siendo un problema que se llega a presentar en las entidades como el salario bajo, empatía y poca comunicación con compañeros o jefes, no tiene buena estructura en áreas de trabajo, entre otras, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman”, los resultados obtenidos demostraron que las variables estudiadas se correlacionan de manera positiva media, al obtener un coeficiente de 0.411, de igual forma se alcanzó el nivel de significancia de 0,000, siendo el valor inferior a 0,05 se sostiene la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, dando así que, si existe una relación significativa entre el CO en la SL del personal de la institución.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, empleados

Abstract

The purpose of this study was to determine the incidence of the Organizational Climate on the Job Satisfaction of the personnel of a public entity, Lima, 2023, for this thesis a non-experimental research design was used, a non-probabilistic sampling by trial, with a defined population of 30 workers, the Shapiro-Wilk essay was analyzed, the data collection was carried out with the survey technique, the instrument used was the questionnaire, to analyze the data statistical inference was used, being a problem that comes to present in the entities such as low salary, empathy, and little communication with colleagues or bosses, does not have a good structure in work areas, among others, that when using the "Spearman's Rho" test, the results obtained showed that the variables studied are correlated in an average positive way, obtaining a coefficient of 0.411, In the same way, the significance level of 0.000 was reached, with the value being less than 0.05, the decision to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis is sustained, thus giving that, if there is a significant relationship between the OC in the LS of the institution's staff.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, employees

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades públicas requieren de estudios para desarrollar y validar instrumentos, sobre el Clima Organizacional (CO) y Satisfacción Laboral (SL), es necesario revisar los modelos tradicionales y proponer enfoques para mejorar los beneficios de los empleados, productividad, profesionalismo y el logro de las metas de los servidores públicos.

Bajo el contexto internacional Pico, (2021) en su investigación tiene así un objetivo el de comprobar las variables de CO y como incide en la variable de SL, dando a conocer la importancia sobre el ambiente en que trabajan los colaboradores y la satisfacción laboral que sea positiva, mantener un liderazgo organizacional apropiado dentro de la entidad del sector salud, dando a conocer el impacto que tiene el CO hacia los colaboradores y la SL brinda acciones favorables. Dando como sugerencia en planificar tareas para fortalecer y mantener un agradable clima dentro de la entidad.

Por lo tanto, Vaquerano et al., (2020) comentan que en el mundo laboral, se encuentra actualmente afectados por la pandemia de COVID-19, comienzos del mes de diciembre 2019 en china (Wuhan), como consecuente los países han tenido que modificar medidas severas, como limitaciones de funciones en las organizaciones que afectan directamente e indirectamente el clima organizacional en términos de ejercer y por consiguiente en la satisfacción laboral, dando así cambios para que el colaborador pueda mantener su trabajo a buen recaudo, teniendo las herramientas del caso.

Según, Alares, (2018) indica que, en una consultoría especializada, para las organizaciones en España, que por medio de una investigación de (IMEA) índice de medición de los colaboradores, se logró un antecedente sobre el CO por lo que enfatizan las distintas características de los colaboradores, observando un bienestar y SL, por lo que el porcentaje de 40 % de encuestados priorizan tener un excelente ambiente laboral y una motivación, donde puedan desenvolver libremente.

A nivel nacional, Chuquihuanca et al. (2021) mencionan que por medio del CO de diferentes instituciones y/o organizaciones son la base para que los colaboradores logren ejercer de manera adecuada su trabajo. Ejecutó un estudio

de 100 docentes, así mismo entender la afinidad que existe entre las variables CO y SL durante el Covid-19, se ha dado un gran cambio en las escuelas para que todos los procesos de aprendizaje estén asegurados con continuidad, por lo tanto, el ambiente de la organización se debe brindar un mayor desempeño del trabajo, eficacia y teniendo buenos vínculos entre sus colaboradores.

Así mismo Saldaña, (2021) mediante su estudio sobre la SL define como un evento psicosocial que ocurre temporalmente dentro de una organización y es considerado uno de los problemas trascendentales, de acuerdo a esta percepción, los factores ambientales y laborales deben motivar a los colaboradores, y de esta manera no solo se llegue alcanzar las metas organizacionales, sino que también contribuya al progreso y así generar colaboradores satisfecho es por lo general mayor productividad para la organización.

Según Carrión, (2018) en su investigación, encontró que los servidores públicos no tienen un buen CO adecuada, habiendo una mayor insatisfacción laboral debido a problemas de cumplimiento y protección laboral. Por tal motivo se obtiene un resultado de ambas variables, donde su afinidad aumentaría en la misma dirección. Así mismo se logrará un progreso y un desarrollo positivo; concluyendo si las condiciones de trabajo son desfavorables, esto afecta entre el CO y SL ante el personal.

En el tiempo actual, en la Entidad Pública, es el encargado de planificar y organizar las políticas nacionales sobre el crecimiento, a través de estrategias expresadas en el campo; como la economía, la salud, la educación, etc. Siendo su misión asegurar el desarrollo inclusivo de las familias expuestas a vulnerabilidad y riesgo social, presentan así mismo muchas dificultades como el ambiente organizacional, estímulo y el regocijo de los empleados. Así mismo se crearán aptitudes indispensables para aumentar bienestar dentro y fuera de la institución.

Sin embargo, si no existe el clima apropiado crea malestar y tiene un efecto negativo en la salud de ellos de forma individual y colectiva. Por lo tanto, se buscará propuestas de estrategias para dar solución al problema, para así mejorar la cultura organizacional incrementando así el logro y la satisfacción de todo el personal en su trabajo.

Considerando lo antes señalado, nos permite obtener el problema de investigación general: ¿Cómo incide el Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023? Además, se establecieron las siguientes interrogantes específicas: ¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción en la forma de laborar de una entidad pública, Lima, 2023? ¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción en el ambiente de trabajo de una entidad pública, Lima, 2023? ¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023?

Para ello se justificó a nivel teórico, donde los resultados deben contribuir al mejoramiento del desempeño de los empleados de las instituciones públicas, donde se vera la percepción del empleado sobre las situaciones que ocurren en el ámbito laboral. Así mismo en la justificación práctica, es proporcionar un conocimiento detallado de las relaciones entre ambas variables, visualizando un mejor desempeño laboral, salud mental y el bienestar de los empleados.

Dada la importancia la SL cumple un trabajo importante dentro de la institución, por lo que se genera un buen estado de ánimo, trabajo en equipo, intercambio de conocimientos y una óptima comunicación entre los colaboradores.

El principal objetivo: Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023. Además, se establecieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la incidencia del Clima organizacional en la satisfacción en la forma de laborar de una entidad pública, Lima, 2023, Determinar la incidencia del Clima organizacional en la satisfacción en el ambiente de trabajo de una entidad pública, Lima, 2023, Determinar la incidencia del Clima organizacional en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023.

A continuación, tenemos la Hipótesis principal ¿El Clima organizacional incide significativamente en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023? Por lo tanto, se establece las siguientes Hipótesis Específicas: El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con la forma que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima, 2023, El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción en el ambiente de

trabajo de una entidad pública, Lima, 2023.El Clima Organizacional incide significativamente en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante este capítulo se tendrá como propósito, obtener un enfoque más claro, sobre los estudios previos relacionados con las variables anteriormente mencionadas, desarrolladas en ámbito nacional e internacional. Así mismo viendo la problemática que se está investigando, se refiere tener antecedentes con las variables, las cuales se manifiestan a continuación:

Referente a los antecedentes nacionales, Espinoza y Fabián (2022), donde su objetivo es estudiar las dos variables y así poder determinar los factores y/o dimensiones que podrían perjudicar el correcto crecimiento de la confianza, seguridad en dicha institución, donde se tuvo que estudiar la conexión, donde pudieron emplear el método científico como método general, por lo que nos permitirá obtener una serie de procedimientos y conocimientos, generando ideas y alternativas de solución. Así mismo se utilizó un diseño transversal cuantitativo, correlacional y no experimental, con respecto a los resultados de la prueba de hipótesis se evidencia con un coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.472$) existiendo relación directa y moderada entre las variables del estudio.

Según Cossi, (2021) Siendo su objetivo crear una relación entre sus dos variables, donde se pueda observar confianza, cohesión, equidad entre trabajadores de la salud. El análisis consta en un tratamiento cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental, realizando una encuesta con 89 médicos, cuyo cuestionario de Koys y Decottys, obteniendo como resultado el 49% perciben un CO medio, 43 % alto y el solo el 8% bajo, considerando así la SL es de 97% medianamente satisfechos y el 3% con alta satisfacción. En conclusión, se señala que no considera relevancia entre las dos variables investigadas, con relación a los colaboradores de salud durante la pandemia de Covid-2019.

Asimismo Díaz, (2021), que tuvo como objetivo general determinar de qué manera se involucra las dos variables que se está investigando. Así mismo, el análisis fue tipo básica, no experimental, transaccional, descriptiva. Se realizó un cuestionario para 42 colaboradores de la institución, para así obtener los resultados sobre el involucramiento laboral en el que se vincula con la SL. Así mismo, se garantiza una existencia de una satisfacción alta a través de las dos variables del estudio mencionado.

Según Ruiz, (2021) Se pudo determinar relaciones claras y así acceder con información siendo el punto de partida de nuevas ideas y planes a futuro, mejorando así las relaciones entre estas variables y lograr un mejor desarrollo de las funciones públicas. Se aplicó encuesta poblacional a los funcionarios, obteniendo así el coeficiente de correlación de ($Rho=0.27$; < 0.05); dando a conocer que encontrarse una conexión directa con las dos variables antes mencionadas de los colaboradores de la entidad pública. Existiendo así la relación débil con las dos variables y no muy fuerte, como se había supuesto.

Asimismo, Figueroa, (2018) siendo su objetivo es determinar la conexión de ambas variables anteriormente mencionada. Desde los aspectos metodológicos de la investigación fue de tipo cuantitativo buscando la relación entre los aspectos analizados que diseño y aplico el cuestionario de tipo descriptivo en donde se aplicó a 80 colaboradores de la entidad. Se precisa una relación con el CO y la SL del personal administrativo, señalando así una correlación de ($Rho = 0.817$) y una importancia localizada de 0.00, existiendo así excelentes relaciones positivas dentro de la entidad pública.

Referente a los antecedentes internacionales, Heryanto et al, (2023), teniendo como objetivo determinar las relaciones causales entre las variables influyentes y afectadas. Su método de investigación fue de una población 59 maestros en SMP N 1 Pulau Punjung Dharmasraya Regency. Por lo tanto, se utilizó el estudio de regresión lineal múltiple para demostrar las hipótesis de esta investigación; también determinaron que el CO tiene un impacto positivo y significativo en la motivación profesional. Teniendo una correlación ($Rho = 0,764$ o $76,4$ de la motivación laboral está influenciada por las variables independientes de clima organizacional.

Pedraza, (2020) donde enfatiza la gravedad de los elementos del ambiente de trabajo y el rango de satisfacción de los empleados en el desarrollo de la entidad. La investigación tiene como finalidad analizar las perspectivas de los colaboradores sobre el desarrollo del CL en la organización y el nivel de SL de los empleados, realizado mediante un método basado en el nivel de causalidad descriptivo, con el nivel de Satisfacción Laboral , la colaboración fue de 80 empleados, como muestra y dos formularios utilizados como instrumentos. Se comprobó el 53% del entorno de trabajo fue deficiente; mientras que la SL es

media en un 49%. Esto conduce a resultados significativos y contribuye positivamente a la cultura organizacional, contribuyendo así a la satisfacción de los empleados.

Brito et al, (2020) Cuyo objetivo es reconocer si las variables pueden influir con el rendimiento de los trabajadores. Así mismo corresponde a un estudio explicativo, consiguiendo una prueba con 78 personas, obteniendo como resultado que el 18% no están seguros, además un 50% indica estar de acuerdo y el otro 25% manifiesta estar en desacuerdo, su correlación es mesurada, porque el coeficiente resultante es de 0,597. Por lo tanto, especifica la inclusión de variables de control, liderazgo y monitoreo, es importante el ambiente de trabajo por el cual pueda influir en el rendimiento laboral.

Meza et al, (2018) obtuvieron un estudio titulado el clima de la organización y su correlación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Fundación Polinal Ecuador. Siendo su objetivo determinar si el CO se vincula con las dos variables dentro de la organización. El análisis fue tipo descriptivo, no experimental y nivel relacional, realizando con un grupo de 19 colaboradores que tengan grados gerenciales, obteniendo así los resultados que dan seguridad que el 94.7% determinan que hay un ambiente regular en la institución, así mismo la satisfacción laboral, en un 84% dicen que es moderado, dando por conclusión que cuando el ambiente en la organización mejora, también lo hace la SL.

Veliz, (2019) teniendo como objetivo disponer una afinidad entre las percepciones de las dos variables, siendo su procedimiento de estudio no experimental, transversal de tipo descriptivo, logrando una muestra constituida por 42 empleados, se utilizó la escala de CO de Koys y de Cotiis y el formulario de SL S20/23. Obteniendo así los efectos en que existe correlaciones favorables de esas dos variables. Por lo tanto, se determina que el ambiente laboral es bueno y los empleados están satisfechos con su ambiente de trabajo.

Mientras en las Bases Teóricas, podemos definir la primera variable Clima Organizacional: tiene una amplia definición, donde se puede observar que las personas llegan a manifestarse dentro de su entorno; así mismo pudieron desempeñar e incrementar su productividad. Así mismo influye tanto en las dimensiones físicas, mentales y emocionales; por lo tanto, recae significativamente en su productividad, conducta y motivación del colaborador.

De esta manera, se nombrará algunos autores y definición de la variable CO, mientras (Chiavenato, 2019) manifiesta que el CO, es una situación de adaptación, contribuyendo principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad, si el ambiente es positivo indica una buena salud; con lo que está vinculado en el campo laboral que existe dentro de los colaboradores de una organización y su nivel de motivación.

Charry, (2018) considera que el CO son percepciones compartidas por el personal del trabajo sobre su ambiente laboral, donde se podría cambiar el crecimiento productivo de su trabajo y de la organización, es el estado emocional interno de los colaboradores ante la entidad, así el clima en la organización puede desempeñar un papel importante en su comportamiento.

En efecto, sobre las dimensiones del Clima Organizacional, Primera dimensión, Autonomía, es una de las disciplinas de la filosofía y psicología. Se precisa la capacidad de tomar decisiones, trabajar en equipo y/o condición de desarrollar tareas de manera independiente. (Armesto et al, 2021) la autonomía es un progreso que las personas deben desarrollar de forma continua y constantemente, cada persona es responsable de desarrollar las mejores estrategias y procedimientos posibles, sin complicaciones, con decisiones simples y complejas. (Smith, 2016), considera que es la capacidad que tiene un empleado de controlar su situación de trabajo. Dependiendo del tipo de institución o empresa, la autonomía de los empleados puede incluir opciones en la elección de proyectos, funciones o clientes.

Así mismo la segunda dimensión, Relaciones interpersonales, Szostek, (2019) es el lugar de trabajo donde comprenden un conjunto de interacciones entre dos personas que implican un grado de reciprocidad en el sentido de que el comportamiento de uno tiene en cuenta en el comportamiento del otro. (Uribe, 2015) indica que es un comportamiento de la persona, que se puede establecer un vínculo entre dos o más personas. En la que señala que se puede establecer en varias formas, en lo social, solidaridad, amor, cultural, etc.

Por último, la tercera dimensión, Recompensa, (Moura et al, 2020) son acciones y efectos de recompensa y lo que se usa para ellos. Por otro lado, se refiere a premiar logros, méritos o indemnizar daños. Para ello es necesario

desarrollar aptitudes como relaciones interpersonales, afinidad, el compromiso social y la resiliencia. Tratando de reflexionar sobre temas de como el respeto a las creencias y valores, el trato a los colegas y el cuidado de sus empleadores. (Maldonado, 2016), indica que es la calificación que tiene una organización por el trabajo bien hecho de sus colaboradores. Recalcando así sus respectivas recompensas salariales, también diferentes formas de estímulo por la labor dentro de la organización.

En relación con la segunda variable tenemos la Satisfacción laboral: El concepto de esta variable ha sido ampliamente investigado, en diversos campos, incluyendo la psicología, ciencia de la salud y la sociología. Muchos investigan en psicología las causas del bienestar y/o insatisfacción, si están relacionadas con comportamientos y resultados, para la organización o para la sociedad.

(Madero, 2019), determinaron que es necesario considerar dos causas, los factores de higiene son similares al medio ambiente, su expresión no corresponde a estímulos, pero la ausencia de factores de higiene provoca especial insatisfacción. Esta es una característica de la equidad en el empleo e incluye también como los honorarios y la seguridad laboral.

(Balyer et al Ozcan, 2017) tuvieron como enfoque que la Satisfacción Laboral, es donde definen como una faceta emocional subjetiva pueden ser medidos por calificaciones de las percepciones de los colaboradores, verificar el rendimiento y productividad realizado dentro de su ambiente laboral, señalando que cada persona tiene su orden, prioridades y valores; situando ello la escala de satisfacción logrado

(Herzberg, 1959) recomendó que la verdadera satisfacción de una persona con su trabajo proviene del fortalecimiento del área laboral, de modo que pueda aumentar su responsabilidad y percibir un desarrollo intelectual y psicológico.

Por ello se consideró las dimensiones siguientes: Primera dimensión, Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, (Gutiérrez, 2020) es considerada como una variable fundamental, donde se requiere mostrar problemas organizaciones de mayor importancia, por lo que uno de sus indicadores más relevantes es valorar la actitud del colaborador en su forma de trabajar, donde se muestre la calidad y su productividad. También se puede observar indicadores como estados de ánimos, emocionales y depresivos,

llegando a controlar la comodidad frente a ello dentro de la organización. (Maldonado, 2016) indica que es la tendencia de evaluar el trabajo basado en percepciones individuales, en términos de desempeño laboral o por consecuencia de los logros indirectos.

Segunda dimensión, Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, teniendo una mejor iluminación, climatización, ventilación; para el mejor desempeño del personal. (Porrás, 2021) destaca que es un conjunto de cualidades laborales que influye en su desarrollo, pueden catalizar la calidad del trabajo, las actitudes, actitudes y también pueden influir en la inteligencia. (Paina, 2016) considera que la calidad adecuada de trabajo se relaciona con el ambiente en donde se realiza sus labores diarias. Los colaboradores se preocupan por su ambiente de trabajo, pues consideran de suma importancia el bienestar personal y que se les consideren las condiciones para el trabajo adecuado.

Por último, la tercera dimensión, Satisfacción con el trabajo en general, se tuvo como prioridad el clima laboral, salario y satisfacción de sus labores. (Pujol, 2018) tuvo como estudio el Bienestar laboral, indica que cuando el colaborador se siente satisfecho en su ámbito laboral y de su entorno familiar, obteniendo y cubriendo sus derechos, bonos, ascensos, desarrollo profesional y habilidades; puede trabajar con mayor productividad. (Bravo et al, 2018) indica que son muchos factores que puede lograr que el colaborador se sienta a gusto en su entorno laboral, con la seguridad y condiciones laborales, dando así la estabilidad emocional del caso.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se realizó diferentes puntos de la metodología, para asegurar resultado válido, confiable, donde se mostrarán resultados y conclusiones, que serán influenciadas con las variables antes mencionadas durante el estudio y así generar ideas de productividad a corto y mediano plazo.

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El presente estudio fue tipo Aplicado. La investigación fundamentalmente está enfocada sobre los descubrimientos tecnológicos, con bases teóricas, con el fin de brindar modernos conocimientos, las ideas realizadas corresponden a las variables que se eligieron dentro de la investigación. Business (Research Methodology 2022)

3.1.2 Diseño de Investigación

Así mismo, es de tipo transversal porque dicha información fue presentada en un tiempo determinado por el investigador y de tipo correlacional porque se dio un nexo entre sus variables. (Hernández et al. 2018)

La investigación, empleo el diseño no experimental son requeridas en los estudios relacionados como ciencias sociales y administración. La finalidad no radica en modificar las variables realizadas, por lo que también señala que se requiere de análisis, descripción, exploración y explicación. (Del Cid et.al. 2017)

Según el tiempo fue de no experimental transversal, se requiere especificar las situaciones presentadas al contestar un conjunto de preguntas en un tiempo determinado, sin realizar alguna variación en los resultados. (Lauren, 2022)

Fue de nivel Correlacional, es un estilo de investigación algo descriptivo, por lo que señala que cuenta como estudio precisar, medir el nivel y el grado de impacto, según las dos variables a tratar (Benites, 2022)

Mediante la Medición: En la investigación, se define en forma cuantitativa o cualificación; y se determina mediante el nivel o capacidad del estudio. Así mismo nos permite acceder, clasifica y ordenar; estableciendo un proceso lógico en donde se pueda medir la intensidad de la cualidad. (Moreno, 2018)

Así mismo, nos permite cuantificar el grado de la satisfacción, donde se puede ordenar escalas de la siguiente manera: satisfacción plena, satisfacción media, poca insatisfacción o insatisfacción.

Se presenta de la siguiente manera:

M: Muestra

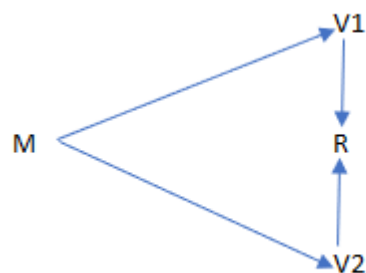
V1: CO

V2: SL

R: Coeficiente de correlación

Figura 1

Correlación de variables



3.1.2.1 Variables y Operacionalización

Variable 1. Clima Organizacional

Definición conceptual

Manifiesta que la primera variable, fue en un estado de adaptación, contribuyendo principalmente las necesidades fisiológicas y de confianza, si el ambiente es positivo se mostrara una buena salud; con lo que está relacionado con el clima laboral de los colaboradores pertenecientes a la organización y su nivel de motivación (Chiavenato 2019)

Definición operacional

La primera variable fue determinada por medio de un instrumento de escala medición modelo Likert, a través de las 3 dimensiones: autonomía, relaciones interpersonales y recompensa.

Indicadores

Fueron establecidos en 9 indicadores: toma de decisiones, capacidad de trabajo, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo, confianza, imparcialidad, incentivo y reconocimiento.

Escala medición: ordinal

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual

Señalando así que se manifestaron por tres áreas principales: psicología, bienestar humano y economía, en lo que manifiesta dentro de la psicología hoy en día se busca aclarar las diferentes escalas de satisfacción entre los colaboradores que realizan su labor, con llevando así saber qué opinión tienen sobre sus puestos y área donde laboran, bienestar humano están focalizados en los beneficios y estado, así poder brindar y conservar a sus colaboradores satisfechos y la economía es la contribución, apoyo y consideración del trabajo, brindando la idea de satisfacción. (Salazar 2019)

Definición operacional

Realizadas en las respuestas de los funcionarios, medidas en 3 dimensiones: satisfacción en la forma como realiza su labor, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con el trabajo en general.

Indicadores

Conformadas con 9 indicadores: motivación, logros de objetivos, confianza, ventilación del centro de trabajo, área de trabajo no bien estructurada, disponibilidad de recursos tecnológicos, acceso a oportunidades de carrera dentro de la entidad, existencias de incentivos, la calidad de liderazgo.

Escala medición: ordinal

3.2 Población, Muestra y Muestreo

3.2.1 Población

Está representada por la totalidad de los elementos de estudio, entre ellos existirán: casos específico, limitado, asequible, instituciones etc. Arias et al. (2016). Estableciendo así una población de 30 personas, con perfil administrativo de la entidad pública en Lima.

Población de personal del área de Sub-Unidad Financiera

Áreas	Personas Encuestadas
Contabilidad	10
Tesorería	14
Control Previo	6
Total	30

Nota: Personal dividido en 3 subáreas

Criterios de inclusión: Técnicos y profesionales, que tengan laborando mínimo 5 años en la entidad, que desean colaborar voluntariamente el llenado de las encuestas, en el tiempo establecido para el estudio.

Criterios de exclusión: Técnicos y profesiones, se niegan en colaborar con el llenado de las encuestas, que trabajen remoto o que se encuentren de vacaciones.

3.2.2 Muestra

Según, Condori (2020) es un subgrupo del universo significativo, considerando que la muestra implica una parte importante de la población y tiene las siguientes condiciones generales de la población son las mismas, por lo que se pueden obtener resultados precisos. Considerando la muestra censal con una población diminuta compuesta por 30 colaboradores.

3.2.3 Muestreo

Probabilístico, Bernal (2010) indica que es un desarrollo selectivo poco preciso, estos estudios son desempeñados en actividades de los usuarios con actitudes específicas. Es una muestra por conveniencia, se caracteriza por seleccionar una muestra para ser probada de acuerdo con la intención del investigador.

3.2.4 Unidad de análisis

Se tomó en consideración al personal del área contable de una institución.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas

Especifica que es una técnica de recolección, donde se concreta en una encuesta, que es un medio para obtener una muestra de la población. Por lo que se encuentra establecidas de preguntas inclinadas a un número determinado de personas por lo que se considera el cuestionario, considerando así preguntas para medir modo personal. (Hernández et al. 2014)

3.3.2 Instrumentos

Se encuentra establecido por cuestionarios de encuestas. Por lo tanto, se estará brindando dicha recopilación de información, para así proceder con nuestra investigación siendo así de forma confiable y válida de las variables a investigar, de acuerdo con la escala de Likert, mediante sus resultados (Sánchez 2017).

3.3.3 Validez y confiabilidad

La validez se determina por el grado de la certeza, la teoría apoya la explicación de los resultados adquiridos de los instrumentos de prueba o medición, demostrando así la interpretación de los puntajes y así poder tener información proporcionada por el instrumento. (Medina & Verdejo 2020)

En este estudio se utilizaron dos instrumentos, el primer cuestionario para la variable CO con 15 ítems y el segundo variable SL con 15 ítems, ambos con una escala de respuestas tipo Likert, siendo las posibilidades: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Validez; Los instrumentos fueron presentados a un juicio de expertos para poder así determinar la consistencia interna en relación lógica. Así mismo se recurrió el apoyo de 3 profesionales que cuentan con el conocimiento de la materia. Los expertos encargados de validar los instrumentos en el presente estudio fueron: Dra. Calanchez África del Valle, Dr. Chávez Vera Kerin José y el Mgr. Merino Garcés, José Luis.

Confiabilidad, se realizó un ensayo piloto donde se estudiará la confiabilidad del instrumento, siendo 10 colaboradores de la institución. Así mismo, se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach, logrando un coeficiente de confiabilidad (Sánchez 2017)

Resultado de grado de Confiabilidad de la Variable 1 Clima Organizacional, obtenido alcanza un índice de 0,744 lo que indica una confiabilidad aceptable del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	15

Resultado de grado de Confiabilidad de la Variable 2 Satisfacción Laboral, obtenido alcanza un índice de 0,940 lo que indica una confiabilidad aceptable del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15

Mediante escala de Likert, se considera una evaluación donde se ejecuta un cuestionario a cada persona, para comprender su nivel de acuerdo o desacuerdo. Siendo perfecto para medir reacciones, actitudes y comportamientos humanos. (Likert 1967)

Así mismo, en su estudio de investigación donde nos dice que el clima organizacional se ve favorecido por una adecuada proporción de roles, es decir con la estructura de una organización. Por lo tanto, el resultado también nos hace enfocarnos en ver al clima organizacional desde un enfoque estructuralista, teniendo como sustento para desarrollar la teoría de (Likert 1967).

3.4 Procedimientos

Al desarrollar este estudio, se identificó el problema, se analizaron las variables y herramientas para medir las variables del estudio. Posteriormente, se seleccionaron el cuestionario y se solicitó permiso para acceder a la población del estudio a las autoridades pertinentes.

Así mismo para identificar dicha información se aplicará una encuesta con su cuestionario como instrumento, siendo así la teoría de Likert del 1 al 5, Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), que será validado por expertos con conocimientos de investigación, para así ser aplicada a un pequeño grupo de encuestados y así medir la confiabilidad y después ser entregado a todos los colaboradores.

3.5 Método de análisis de datos

Para realizar nuestra investigación se pidió la autorización de una entidad pública en Lima, por lo que se encuentra constituida por el estudio del proyecto, a través de la matriz de consistencia y las variables de operacionalización. Así mismo para identificar dicha información se aplicará una encuesta con su cuestionario como instrumento, siendo así la teoría de Likert del 1 al 5, donde 1=nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5= siempre, que será validado por expertos con conocimientos de investigación, para así ser aplicada a

un pequeño grupo de encuestados y así medir la confiabilidad y después ser entregado a todos los colaboradores.

3.6 Aspectos Éticos

Tienen la facilidad de proporcionarnos referencias muy necesarias, por tal motivo se respetó en la investigación de los principios y valores que regula la metodología brindando la seguridad de los resultados dentro de los indicadores éticos en el estudio, de conforme con la normativa de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, mediante la resolución RCU N° 0262-2020/UCV. El reglamento se cumplió, de la misma manera el Código de Ética de la entidad, en el sentido que la intervención es voluntaria para lo cual se realizó mediante el consentimiento informado, contemplando también la reserva de la data, así como la incógnita de los integrantes, se considera el estilo APA 7. Así mismo se respetaron los derechos de autoría en la elaboración de la investigación, se realizó cuidadosamente continuando los lineamientos de la guía de la universidad, utilizando el consentimiento informado y respetando los datos recopilados.

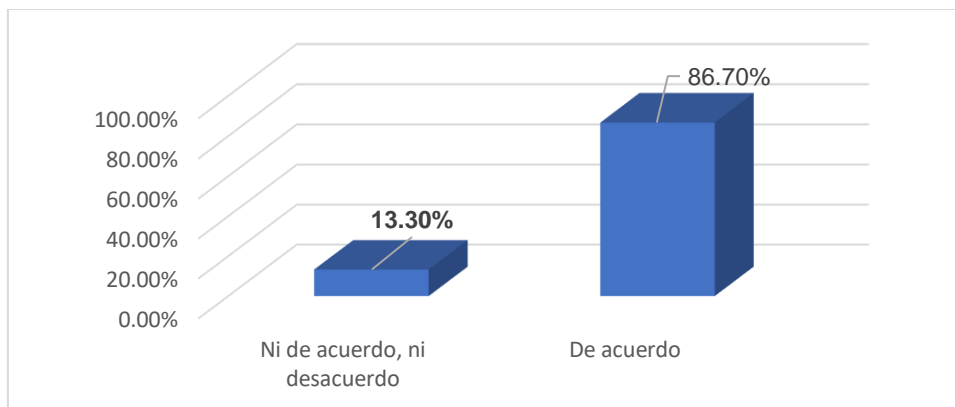
IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos de las variables

En este capítulo se presentan la consecuencia de una investigación encaminada a esclarecer la conexión entre el Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023, los datos recolectados mediante los instrumentos se procesaron mediante el programa estadígrafo SPSS26, mostrando así las tablas y gráficos, resultado de la estadística descriptiva e inferencial.

Figura 1

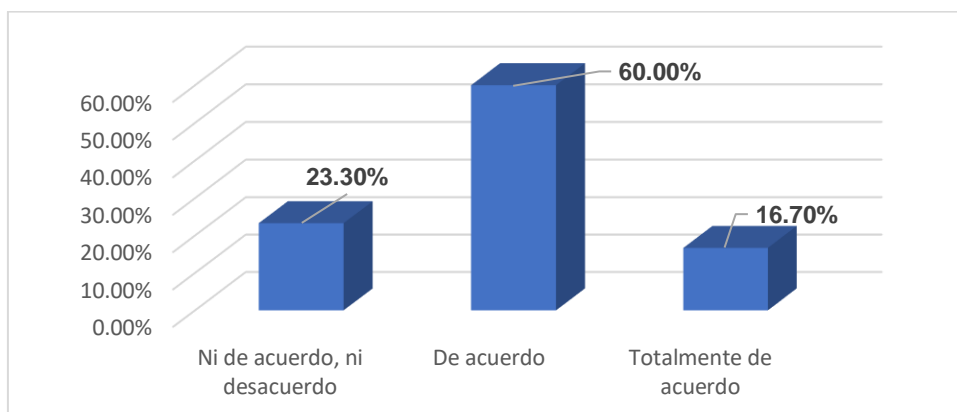
Variable Clima Organizacional percibido por los participantes en la muestra (n=100)



Con respecto a la Figura 1, siendo los resultados con afinidad al CO, en la cual los encuestados de la Entidad Pública estudiada en la ciudad de Lima, consideran que el 86,7% está “De acuerdo” y el 13,3% señala en “no estar de acuerdo, ni en desacuerdo”. Es un problema que necesita ser resuelto adecuadamente, para mejorar los elementos organizacionales en forma de información positiva sobre las actividades dentro de la organización.

Figura 2

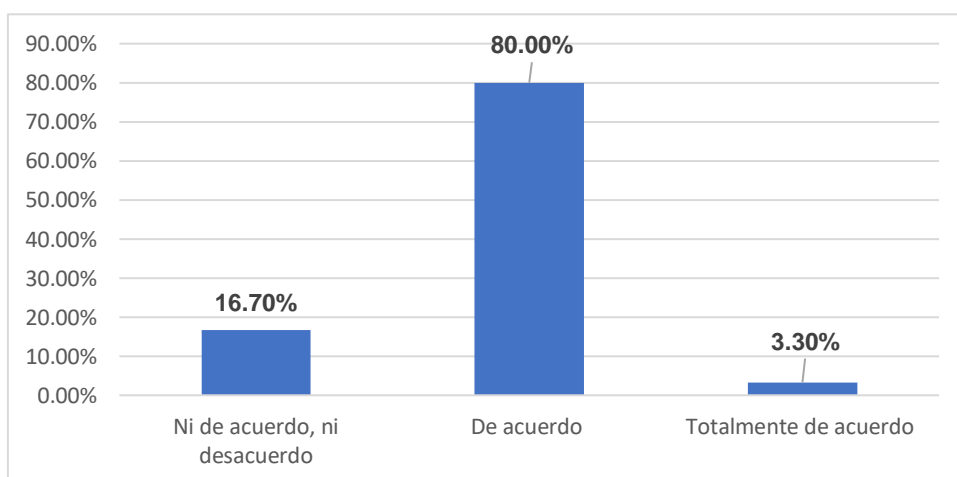
Distribución del Clima Organizacional según la Autonomía



En la figura 2, se encontraron un resultado en la dimensión Autonomía perteneciente a la primera variable, se puede observar que el 60,0% están de acuerdo, 23,3% de los encuestados manifestó que ni de acuerdo ni desacuerdo, la entidad pública y el 16,7 de los consultados expreso que están de acuerdo, por lo que establece un proceso de autonomía que contribuye al desarrollo de un ambiente efectiva.

Figura 3

Distribución del Clima Organizacional según las Relaciones Interpersonales

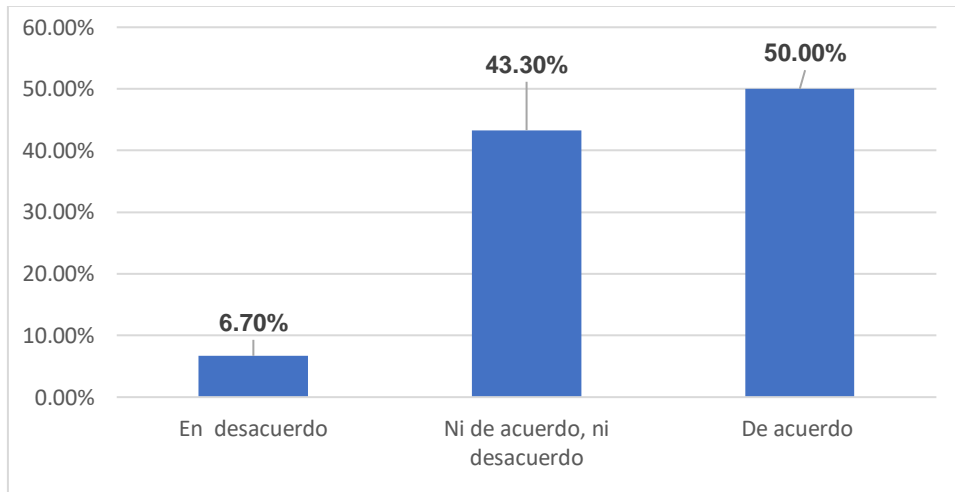


En la figura 3, teniendo como resultados de la dimensión Relaciones Interpersonales perteneciente a la variable CO, podemos observar un 80,0% están de acuerdo, 16,7% de los encuestados manifestó que ni de acuerdo ni desacuerdo, y el 3,3% de los consultados expreso que están de acuerdo, la

entidad pública estudiada establece un proceso de Relaciones Interpersonales que contribuye al desarrollo, estos resultados indican que los empleados tienden a estar insatisfechos con su ambiente de trabajo.

Figura 4

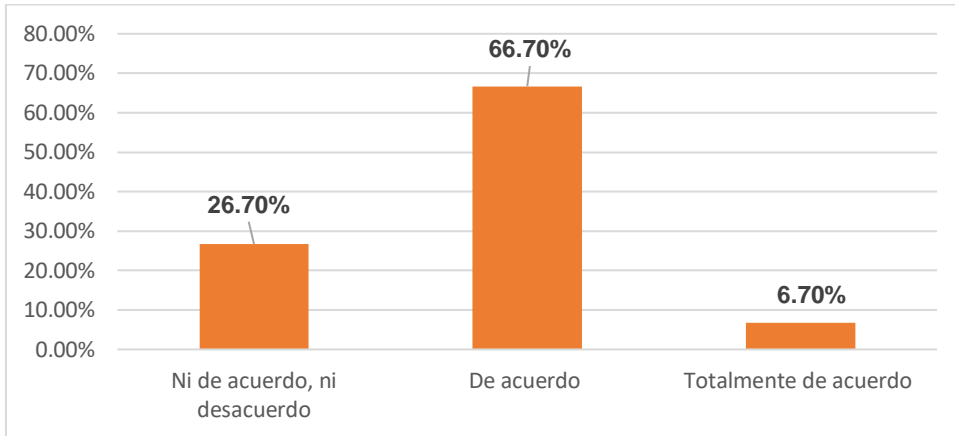
Distribución del Clima Organizacional según la Recompensa



En la figura 4, sobre la dimensión Recompensa perteneciente a la variable CO, se puede observar un 50,0% de los consultados manifiestan que están de acuerdo, el 43,3% están en desacuerdo 6,7% de los encuestados manifestó que ni de acuerdo ni desacuerdo, la entidad pública estudiada dispone un proceso de Recompensa, lo cual generaría un sentimiento de insatisfacción.

Figura 5

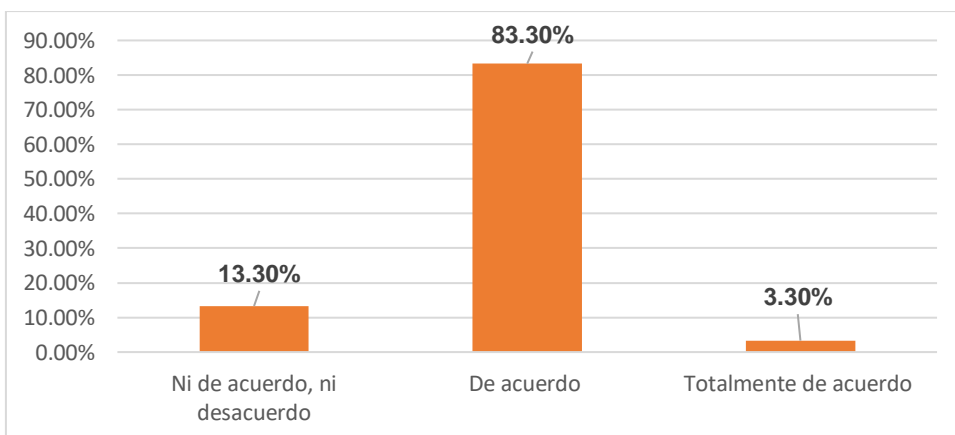
Variable Satisfacción Laboral percibido por los participantes en la muestra (n=100)



En la figura 5, muestran la información de la variable SL estudiada en la organización, los datos obtenidos de los instrumentos señalan que para el 66,7% están de acuerdo con los resultados, 26,7% de los entrevistados expresaron que ni de acuerdo, ni desacuerdo alcanzan óptimos niveles de satisfacción, y para el 6,7% estos niveles se presentan totalmente de acuerdo con la satisfacción en lo laboral, por lo que tiende a mostrar insatisfacción laboral.

Figura 6

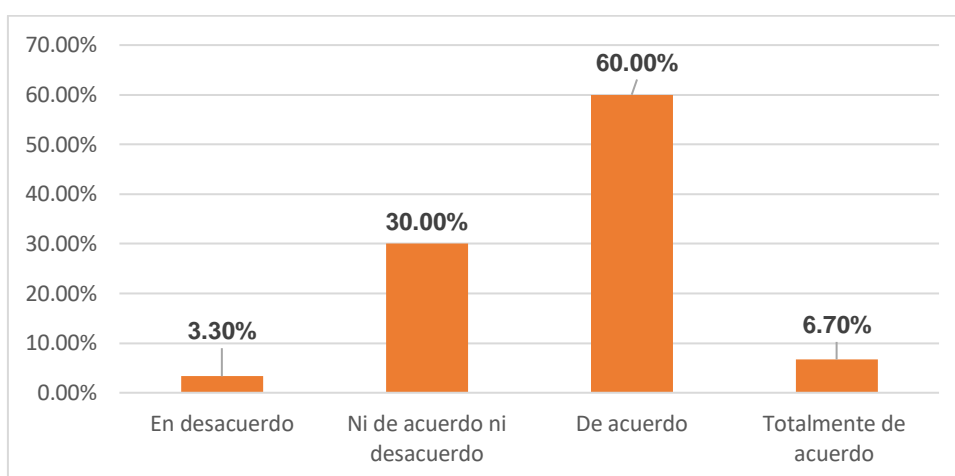
Distribución de la Satisfacción Laboral con la forma en que realiza su trabajo



En la figura 6, considerando los datos de la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, señalan que para el 83,3% están de acuerdo con los resultados, 13,3% de los entrevistados expresaron que ni de acuerdo, ni desacuerdo y para el 3.3% totalmente de acuerdo, estos niveles se presentan totalmente de acuerdo con siendo así una mínima insatisfacción por parte del personal.

Figura 7

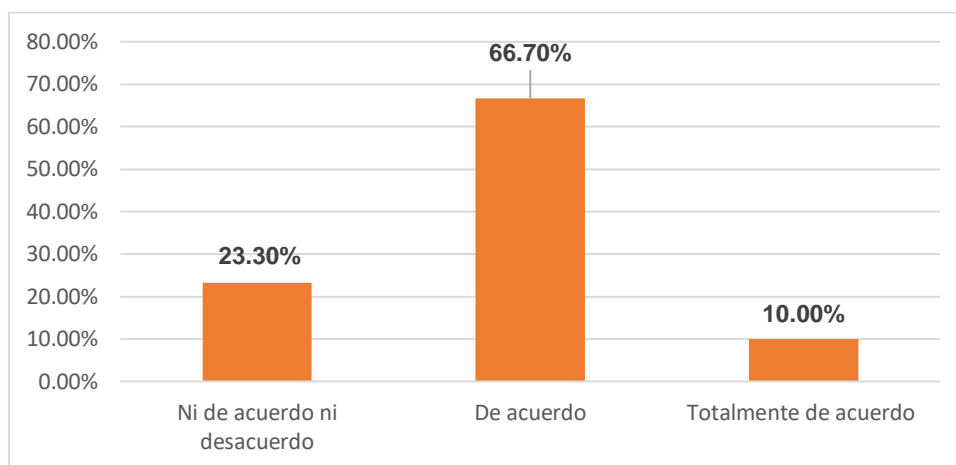
Distribución de la Satisfacción Laboral con el ambiente físico del trabajo



Con respecto figura 7, los datos de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo estudiado en la entidad, señalan que el 60,0% están de acuerdo con los resultados, 30,0% de los informantes expresaron que ni de acuerdo, ni desacuerdo, el 6,7% estos niveles se presentan totalmente de acuerdo y el 3,3% señalan que están en desacuerdo, siendo así un rango de insatisfacción con el ambiente físico profesional.

Figura 8

Distribución de la Satisfacción Laboral con la satisfacción con el trabajo en general



En la figura 8 se consideran la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo estudiado en la Entidad, los datos obtenidos de los instrumentos señalan que el 66,7% están de acuerdo con los resultados, 23,3% de los informantes están ni de acuerdo, ni desacuerdo, y para el 10,0 % estos niveles se presentan totalmente de acuerdo con la satisfacción en lo laboral.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 1

Prueba de Normalidad

Shapiro - Wik			
Variable	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0,404	30	0,000
Satisfacción Laboral	0,721	30	0,000

En la tabla 9, manifiestan las muestras relacionadas con la prueba de normalidad, de acuerdo con la muestra empleada en el estudio, siendo menor de 30

colaboradores se analizó el ensayo de Shapiro - Wilk al obtener una sig., de 0,000, (p valor $<$ 0.05), se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman sobre comprobaciones no paramétricas o de distribución no normal.

Hipótesis General

Ha: El Clima organizacional incide significativamente en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023.

H0: El Clima organizacional no incide significativamente en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 2

Correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Variable	Modelo	Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,411
	Sig. (bilateral)		0,24
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,411	1,000
	Sig. (bilateral)	0,24	
	N	30	30

Se puede observar el resultado del coeficiente de correlación entre las variables CO y SL. Se obtuvo un valor de 0,411, lo cual señala una relación media positiva. Así mismo, el valor de significancia fue de 0,24, lo que condujo a la aceptación de la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1

Ha: El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con la forma que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima, 2023.

H0: El Clima organizacional no incide significativamente en la satisfacción con la forma que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 3

Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción con la forma que realiza su trabajo

Variable	Modelo	Clima Organizacional	Satisfacción en realiza su trabajo
Clima Organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	0,402
	Sig. (bilateral)		0,27
	N	30	30
Realiza su trabajo	Coefficiente de Correlación	0,402	1,000
	Sig. (bilateral)	0,27	
	N	30	30

Asimismo, tabla 11 puede observarse un coeficiente de correlación con las variables CO y SL, obteniendo un ($Rho = 0,402$) indicando una correlación positiva media al obtener un Sig., 0,27 se decide aceptar la hipótesis alterna esto es existe una relación significativa entre el CO y con la satisfacción en la forma en que realiza su trabajo del personal de una entidad pública, Lima, 2023 y por tanto rechazo la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de una entidad pública, Lima, 2023.

H0: No, el Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 4

Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción en el ambiente físico del trabajo

Variable	Modelo	Clima Organizacional	Satisfacción en el ambiente de trabajo
Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,384
	Sig. (bilateral)		0,36
	N	30	30
Ambiente físico	Coeficiente de Correlación	0,384	1,000
	Sig. (bilateral)	0,36	
	N	30	30

Mientras tanto Tabla 12, puede observarse el coeficiente de correlación con las variables CO y Satisfacción en el ambiente de trabajo, obteniendo un (Rho = 0,384) indicando así una asociación correlativa positiva media, al obtener un Sig., 0,36 se procede aceptar la hipótesis alterna esto es existe una relación significativa entre el CO y Satisfacción en el ambiente de trabajo del personal de una entidad pública, Lima, 2023 y concluimos en rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023.

Ha: No existe una relación significativa entre la Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023.

Tabla 5***Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción con el trabajo en general***

Variable	Modelo	Clima Organizacional	Satisfacción con el trabajo general
Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,259
	Sig. (bilateral)		0,167
	N	30	30
Trabajo General	Coeficiente de Correlación	0,259	1,000
	Sig. (bilateral)	0,167	
	N	30	30

En la tabla 15, puede observarse el coeficiente de correlación entre el CO y Satisfacción con el trabajo en general, consiguiendo así un $(Rho = 0,259)$ indicando una asociación correlativa positiva débil, al obtener un Sig. 0,167 se decide aceptar la hipótesis nula esto significa que establece una relación significativa entre el CO y Satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023 y se desapruueba la hipótesis alternativa (se acepta la hipótesis nula)

V. DISCUSIÓN

La finalidad de este capítulo es determinar la incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023. Así mismo, se pretendió asociar la primera variable con las dimensiones de la segunda variable: satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y satisfacción con el trabajo en general. En cuanto al objetivo general, los resultados obtenidos demostraron que las variables estudiadas se correlacionan de manera positiva media, al obtener un ($Rho = 0.411$; <0.05) alcanzando un sig. de 0,000, se sostiene la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de la entidad pública, Lima, 2023. Pico, (2021) en su investigación tiene así un objetivo el de comprobar las variables de Clima Organizacional y como incide en la variable de SL, dando a conocer la importancia sobre el ambiente en que trabajan los colaboradores y la satisfacción laboral que sea positiva, mantener un liderazgo organizacional apropiado dentro de la entidad del sector salud, dando a conocer el impacto que tiene el Clima Organizacional hacia los colaboradores y la Satisfacción Laboral brinda acciones favorables. Dando como sugerencia en planificar tareas para fortalecer y mantener un agradable clima dentro de la entidad.

Los resultados obtenidos se pueden comparar con el estudio de Alares, (2018) en donde su objetivo era medir a los empleados que han alcanzado los objetivos de la cultura organizacional, destacando diferencias en las características del personal, felicidad y Satisfacción Laboral, observando el compromiso fue excelente. Un entorno donde crecer libremente y con un alto de nivel de motivación. En este sentido, resulta apropiado que el significado de cultura organizacional se basa en la relación entre jefes y personal, como las unidades existentes solo en sentido físico están relacionadas entre sí y cada unidad tiene su propio entorno.

De igual manera, los análisis alcanzados difieren con la investigación de Carrión (2018), donde encontró que los servidores públicos no tienen un buen clima organizacional adecuado, habiendo una mayor insatisfacción laboral, debido a problemas de cumplimiento y protección laboral. Por tal motivo se obtiene un resultado de ambas variables, donde su afinidad aumentaría en la misma dirección. Así mismo, se logrará un progreso y un desarrollo positivo, siempre y cuando exista un buen clima organizacional y que no afecte al estado de ánimo del personal.

Chiavenato, (2019) establece que el Clima Organizacional, es una situación de adaptación, contribuyendo principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad, si el ambiente es positivo indica una buena salud; con lo que está vinculado con el entorno laboral, que existe dentro de los trabajadores de una organización y su nivel de motivación.

En cuanto al específico 1, puede observarse el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, examinado por ($Rho = 0.402$; <0.05) alcanzando un sig. de 0,27, indicando así la asociación correlativa positiva media, se decide admitir la hipótesis alterna lo cual tiene una afinidad significativa entre el Clima Organizacional en la satisfacción con la forma de laborar de una entidad pública, Lima, 2023 y por tanto rechazamos la hipótesis nula.

Asimismo, se puede comparar con la investigación de Brito et al. (2020), sobre el Clima Organizacional y su Influencia en el desempeño del personal. Cuyo objetivo, fue reconocer como la variable puede influir en el rendimiento de los colaboradores. Con estos resultados es preciso mostrar que el clima organizacional está asociado con estados de satisfacción con relación a las prestaciones como el salario; desarrollo profesional; ascensos u otro beneficio laboral.

De igual forma, se asemeja con la investigación de Espinoza y Fabián (2022), donde profundizan las dos variables y así poder determinar los factores y/o dimensiones que podrían afectar al correcto crecimiento de la satisfacción en dicha institución. Se puede resaltar que a medida que mejora el Clima Organizacional, también aumenta la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

Por lo tanto, es importante considerar la forma de optimizar el empeño y la identidad de los colaboradores, monitoreando constantemente estos dos aspectos, logrando así identificar posibles fallas en el ambiente laboral, eso también abarca a que se sientan satisfechos dentro de sus necesidades psicológicas.

Por lo tanto, Maldonado, (2016) indica que es la tendencia de evaluar el trabajo basado en percepciones individuales, en términos de desempeño laboral o por consecuencia de los logros indirectos. Se ha demostrado que las relaciones interpersonales influyen en la Satisfacción Laboral, ya que cada variable está estrechamente relacionada y directamente relacionada. Esto se debe a que las buenas relaciones interpersonales conducen a una mayor Satisfacción Laboral y tienen un impacto en los empleados.

En cuanto al específico 2, puede observarse el coeficiente de correlación entre las variables Clima Organizacional y satisfacción en el ambiente de trabajo mediante el ($Rho = 0.384; <0.05$) alcanzando un sig. de 0.36, indicando así una asociación correlativa positiva media, se decidió aceptar la hipótesis alterna indicando una conexión significativa entre el Clima Organizacional y satisfacción en el ambiente de trabajo de una entidad pública, Lima, 2023 y por tanto se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, nos permite comparar con la investigación de Figueroa, (2018) que en su estudio buscó determinar la afinidad de las variables, demostrando una vinculación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal que labora, con un coeficiente de correlación positivamente fuerte, existiendo así una fuerte relaciones positivas dentro de la entidad pública. Por lo tanto, se obtiene un ambiente de trabajo favorable dentro de la institución.

De igual manera, los resultados alcanzados difieren de los de Paina, (2016) considera que el acondicionamiento de trabajo se relaciona con el entorno físico en donde se realiza sus labores diarias, fomentando entre otros aspectos: la motivación, el trabajo en equipo y la comunicación. Es posible que se manifiesten más audaces y decididos de lo que en realidad son y en muchas ocasiones tienen a actuar según sus expectativas en lugar de sus propios objetivos.

En cuanto al específico 3, puede observarse el coeficiente de correlación con las variables Clima Organizacional y Satisfacción con el trabajo en general, usando el ($Rho = 0.259$; <0.05) alcanzando un sig. de 0,167, indicando así una asociación correlativa positiva media, se decide aceptar la hipótesis nula, existiendo una relación significativa entre el Clima Organizacional y satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023 y de tal manera se rechaza la hipótesis alterna (aceptando la hipótesis nula)

Lo expuesto confirma lo hallado por Pedraza, (2020) con su estudio en México, trató de medir la conexión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral que posee el capital humano. Los resultados son de manera no solo significativa sino también positiva; ello se comprueba ya que el coeficiente de correlación obteniendo una correlación efectiva considerable, por lo que indica que, si el clima progresa, la Satisfacción Laboral también aumentará.

Así mismo, Veliz, (2019) en su estudio en la Universidad Pública Regional Chilena, determina que el ambiente laboral es bueno y los empleados están satisfechos con su espacio de trabajo. Los resultados expresan que los niveles acondicionados de satisfacción laboral, vínculo directo y estadísticamente significativa, entre los niveles de Satisfacción Laboral y las dimensiones del Clima Organizacional. Se plantea fortalecer un Clima Organizacional positivo para contribuir a una oportuna SL de los trabajadores.

De igual manera, los resultados alcanzados difieren de lo de Cossi, (2021) su finalidad era establecer una relación entre la variable con las dimensiones, donde se pueda observar confianza, cohesión, equidad con el bienestar de los trabajadores. En conclusión, se señala que no considera relevancia entre las variables. Así mismo, Bravo et al, (2018) indica que son muchos factores que puede lograr que el colaborador se sienta a gusto en su entorno laboral, con la seguridad y condiciones laborales, dando así la estabilidad emocional del caso. Por lo que considera que no hay un buen ambiente de trabajo en general, lo cual dificulta algunas cosas en la comunicación, plan de trabajo e integridad del personal.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se encontrarán las conclusiones vinculadas con los objetivos del estudio.

Primera: El objetivo principal, determinó una correlación de manera positiva media entre el CO en la SL del personal de una entidad pública, Lima, 2023, esto se obtuvo mediante el ($Rho = 0.411$; <0.05). los resultados obtenidos demostraron que las variables estudiadas se correlacionan de manera positiva media. Por lo tanto, al encontrar un Sig. de 0.24, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

Segunda: Siendo el objetivo 1, se finaliza con una correlación de manera positiva media entre el CO en la satisfacción en la forma de laborar de una entidad pública, Lima, 2023, se logró mediante el ($Rho = 0.411$; <0.05) De igual manera, al encontrar un Sig. de 0.27, se rechaza la hipótesis nula y aceptando la alterna, indicando una asociación correlativa positiva media.

Tercera: Asimismo, el objetivo 2, se concluye con una correlación de manera positiva media entre el CO y satisfacción en el ambiente de trabajo de una entidad pública, Lima, 2023, esto se obtuvo por medio ($Rho = 0.384$; <0.05) Del mismo modo, se encontró una Significancia de 0.036, indicando una asociación correlativa positiva media, rechazando así la hipótesis nula y se valida la alterna.

Cuarta: Finalmente, el objetivo 3, tiene una correlación de manera positiva media entre el CO y satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023, obteniendo un coeficiente de ($Rho = 0.259$; <0.05). Asimismo, logrando un Sig de 0.167, y se concluyó en rechazar la hipótesis alternativa (se valida la hipótesis nula) indicando una asociación correlativa positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Mediante al objetivo principal, se recomienda al jefe del área establecer la reciprocidad, reconocimiento, sentido de equipo, liderazgo, comunicación y adecuación a las condiciones de trabajo, fortaleciendo el comportamiento de los trabajadores, para que sean más conscientes del clima organizacional. Realizar actividades de capacitación continua, premiar los logros individuales y grupales, realizar talleres para mejorar la afinidad entre trabajadores y jefes y fomentando el trabajo en equipo y el resultado de los objetivos.
- Segunda:** Siendo el primer objetivo específico, se recomienda al jefe de área, mejora continuamente en la retroalimentación con el equipo de trabajo, desarrollando planes de progreso con el desempeño y monitorear la culminación de objetivos. Así mismo, es fundamental fortalecer la implementación de canales de comunicación efectivos que brinden información transparente.
- Tercera:** Con relación al segundo objetivo específico, se recomienda al jefe de área, nuevas condiciones en la infraestructura, muebles de oficina, bienestar en el entorno laboral, recursos necesarios para la realización adecuada de los objetivos, y nivel salarial apropiado, se deben aplicar oportunidades de crecimiento personal, ascensos de manera continua y capacitaciones según las necesidades de cada grupo de trabajo, de acuerdo con la experiencia profesional y responsabilidades asignadas.
- Cuarta:** Finalmente, el cuarto objetivo específico, se recomienda al jefe de área, mayor comunicación con el personal, haciendo reuniones de trabajo, brindando incentivos, contribuyendo así a la salud emocional del personal, logrando así un mejor desempeño personal y en equipo.

REFERENCIAS

- Alares. (2018, julio 18). Para el 40 % de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. *equipo&talento*, 17–18. <https://www.equipoys talento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleadostener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206
- Obtenido <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Armesto, M., Vallejos, R., Medina, D. y Bartra, K. (2021). Remote teaching in the learning autonomy of Latin American university students. *INNOVA Research Journal*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1876/1937>
- Balyer, A. y Ozcán, K. (2017). Organizational climate at primary schools and its influences on teachers job satisfaction. *Kastamonu Education Journal* 25 (5) pp. 1737-1752
- Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>
- Benites Guevara, Lucero Jourdey: tesis de maestría El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cutervo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80532> (ORCID: 0000-0002-9875-5588)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (Tercera edición)*. PEARSON EDUCACIÓN. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Elproyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Business Research Methodology* (2022). *Applied Research*. <https://researchmethodology.net/research-methodology/research-types/applied-research/>
- Bravo, F. et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*. 21(3): 369-74. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>

- Brito, C., Pitre, R., Cardona, D., Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Burke, M., Borucki, Ch. y Kaufman, J. (2002). Contemporary perspectives on the study of psychological climate: *A commentary. European Journal of work and organizational psychology*. 2(3), 325-340.
- Cavalcante J. (2013) Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Tesis Publicada de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Carrión, B. (2018) 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, Facultad de Ciencias Histórico-Sociales y Educación] En Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC2640, CARRION COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC2640_CARRION_COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Ccosi Paucar, Erwin William (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, 2021 Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo (ORCID: 0000-0002-5560-2805)
- Charry Condor, H. O. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. Revista Comuni@cción*, 9(1),25-34.http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&tlng=es.

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (M. Guzmán (ed.); Decima edi). McGraw-Hill. file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Idalberto Chiavenato_ Martha Patricia Guzmán Brito - Administraci3n de recursos humanos _ el capital humano de las organizaciones (2019, McGraw-Hill) - libgen.li.pdf
- Chuquihuanca, N., Fernández, M., Lecca, L., Estrada, S., Morales, A., Herrera, M., & Campoverde, G. (2021). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4, 11. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Del Cid, A. Méndez, R. Sandoval, F. (2017). *Investigación, fundamentos y metodología*. México: Prentice Hall.
- Diaz Guerrero, Yessenia Gloria (2021), Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86066/Diaz_G YG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza Ticse L.M. y Fabian Guerra C.M. (2022), Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022 [Tesis de Maestro, Universidad Continental Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional"].
- Figuroa Aquino, Abraham Manuel (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe \(/bitstream/handle/20.500.12692/92595/Figuroa_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe (/bitstream/handle/20.500.12692/92595/Figuroa_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gan, F. Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. (Vol. 1.1eraed). (pp. 195). España: UOC.
- Gutiérrez, M. y Justo, R.A. (2020). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros de las empresas del sector Construcción en Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/10757/653283>

- Heryanto, Hendra Yuharmain, Irga Nengsih, Amril Amin (2023) *The Influence Of Organizational Climate, Organizational Culture, Job Satisfaction And Work*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill/Interamericana Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%200Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley Recibido 14 Mar., 2023; Revisado el 27 de marzo de 2023; Aceptado 29 Mar., 2023 El autor(es) 2023 ©. Publicado con acceso abierto en www.questjournals.org/1103285294.pdf (questjournals.org)
- Lauren, T. (2022). *Cross-Sectional Study | Definitions, Uses & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>
- Likert, R. (1967), *New Patterns of Management*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Madero S. M. (2019). *Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction*. *Revista Acta Universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maldonado, J. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martinez, I. (2019). *Job satisfaction among employees of the Municipal Fund and the Provincial Municipality of the Province of Sullana-Piura*. Master's thesis- CesarVallejoUniversity37 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48465/Martinez_NIV-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y

- Medina Díaz, M.R. y Verdejo Carrión, A.L. (2020). *Validity and reliability in student learning evaluation throughout active methodologies*. *Revista de Educación Alteridad*, 15(2). <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Meza, B., & Valdivieso, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador*. Tesis para la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- Moreno (2018), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenosno-experimentales.html>
- Moura, A., Zago, D., Aroni, P., Carvalho, M., Rossaneis, M. y Fernandez, M. (2020). *Interpersonal relations of multiprofessional teams in home care: integrative review*. *Rev. Eletr. Enferm*, 22(1), 1-7. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/12/1139941/59594-texto-do-artigo300232-1-10-20201113.pdf>
- Okoli, I. (2018). *Organizational climate and job satisfaction among academic staff: Experience from selected private universities in southeast Nigeria*. *ResearchGate*,5(12),36-48. https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizational_Clima te_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Select ed_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria
- Paina, F. (2016). *Relación entre estilos de personalidad y satisfacción laboral*. Buenos Aires: Universidad del Siglo 21.
- Pedraza, N. A. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. *Innovar*, 30(76), 9–24. doi:10.15446/innovar.v30n76.85191
- Pico Palomino, Verónica Katherine (2021) *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador (Tesis de maestría)* Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

- Porras C. et al. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Pujol, C. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>*
- Quintanilla, I. (2018). Organizational Culture and Job Satisfaction of Administrative Servants of the Central Headquarters of the Regional Government of Madre de Dios. (Master's Thesis- Inca Garcilazo de la Vega University). http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3232/TESIS_MAEST_ADMINIS_IRMA%20QUINTANILLA%20ORTIZ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Saldaña, S. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%20c3%b1a_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Smith, E. (2016). *What Is Employee Autonomy? Houston Chronicle. Recuperado de http://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html?__hstc*
- Szostek, D. (2019). *The impact of the quality of interpersonal relationships between employees on counterproductive work behavior: A study of employees in Poland. Sustainability, 11(1), 1-33. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/21/5916/pdf>*
- Rodríguez, B. (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad. [Tesis doctoral de Psicología en Salud]. Universidad Miguel Hernández de Elche, España
- Ruiz Velásquez, Edinson Martin (2021), Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94940>
- Vaquerano, A., Flores, P., & Moran, V. (2020). *¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? Realidad Empresarial*

Veliz (2019), Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena

Alex Véliz Burgos - Dialnet (unirioja.es)

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F.: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Establece que el clima organizacional, es un estado de adaptación, contribuyendo principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad, si el ambiente es positivo se mostrara una buena salud; con lo que está vinculado en el ambiente laboral que existe dentro de los trabajadores de una organización y su grado de motivación (Chiavenato ,2019)	El clima organizacional, tiene características cuantificar mediante sus dimensiones: Autonomía, Cohesión y Estabilidad/Cambia La muestra se realizará con 30 personas	Autonomía Relaciones interpersonales Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Capacidad de trabajo Responsabilidad Comunicación Trabajo en equipo Confianza Imparcialidad Reconocimiento Incentivo 	Según Likert, podemos medir de forma Ordinal:
SATISFACCION LABORAL	Salazar (2019) indica que se analiza por tres áreas principales: psicología, bienestar humano y economía, en lo que manifiesta dentro de la psicología hoy en día se busca aclarar las diferentes escalas de satisfacción entre los colaboradores que realizan su labor, con llevando así saber qué opinión tienen sobre sus puestos y área donde laboran, bienestar humano están focalizados en los beneficios y estado, así poder brindar y conservar a sus colaboradores satisfechos y la economía es la contribución, apoyo y consideración del trabajo, brindando la idea de satisfacción.	En la Satisfacción Laboral, se va a medir mediante las siguientes dimensiones: con la forma en que realiza su trabajo, con el ambiente físico del trabajo, con el trabajo en general	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo Satisfacción con el ambiente físico del trabajo Satisfacción con el trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Logros de objetivos Confianza Ventilación del centro de trabajo Área de trabajo no bien estructurada Disponibilidad de recursos tecnológicos Acceso a oportunidades de carrera dentro de la entidad Existencias de incentivo La calidad de liderazgo 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Anexo 2. Matriz de Consistencia

			Variable e Indicadores		
			Variable 1 Clima Organizacional		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable e Indicadores	Indicadores	
¿Cómo incide el Clima Organizacional en la satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima , 2023?	Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, ¿2023?	¿El clima Organizacional incide significativamente en la satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima,2023?	1. Autonomía 2. Relaciones Interpersonales 3. Recompensa	1. Toma de Decisiones 2. Capacidad de Trabajo 3. Responsabilidad 1. Comunicación 2. Trabajo en equipo 3.Confianza 1. Imparcialidad 2.Reconocimiento 3.Incentivo	Ordinal
Problema Especifico 1					
¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción en la forma en que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima,2023?	¿El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con la forma que realiza su trabajo de una entidad pública, Lima, 2023?			
Problema Especifico 2				Variable 2 Satisfacción Laboral	
¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la incidencia del Clima organizacional en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de una entidad pública, Lima, 2023	¿El Clima organizacional incide significativamente en la satisfacción con el ambiente físico del trabajo de una entidad pública, Lima, 2023?	1. Satisfacción con la forma que realiza su trabajo 2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo 3. satisfacción con el trabajo en general	1. Motivación 2. Logros de objetivos 3. Confianza 1. Ventilación del centro de trabajo 3. Disponibilidad de recursos tecnológicos 1.Acceso a oportunidades de carrera 2.Sueldo 3.Empatia	Ordinal
Problema Especifico 3					
¿Cómo incide el Clima organizacional en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023?	Determinar la incidencia del Clima organizacional en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023	¿El Clima Organizacional incide significativamente en la satisfacción con el trabajo en general de una entidad pública, Lima, 2023?			

ANEXO 3. INSTRUMENTO/S DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
-------------------------------	--------------------	--------------------------------------	-----------------	----------------------------

Variable 1.- Clima Organizacional		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: AUTONOMIA						
1	Determino el tiempo de mis labores de acuerdo al horario de mi trabajo					
2	Propongo mis actividades de trabajo al iniciar el día					
3	Muestro capacidad para resolver problemas en mis labores diarias					
4	Realizo mi trabajo con responsabilidad					
5	Tengo la capacidad para asumir nuevos retos dentro de mi área					
Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES						
6	Tengo cuidado al hacer algún comentario negativo a los demás					
7	Manifiesto afecto y respeto en mi ambiente laboral					
8	Considero que existe un ambiente de trabajo adecuado en mi entidad					
9	Fomento la comunicación con todo el personal en mi área					
10	Recibo confianza y seguridad por parte de la jefa para realizar mi labor					
Dimensión: RECOMPENSA						
11	Mi desempeño es reconocido por mis compañeros					
12	Existe capacitación al personal					
13	Tengo las mismas oportunidades de reconocimiento por mi trabajo al igual que mis compañeros					
14	Recibo incentivo laboral en mejora de mi crecimiento profesional y personal					
15	El sueldo está acorde a mi desempeño y logros					

Variable 2.- Satisfacción Laboral		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO						
1	Me siento en confianza al trabajar con mis compañeros					
2	Me resulta manejable mi horario de trabajo para desempeñar otras actividades					
3	Considero que los insumos y recursos informáticos son suficientes para realizar una buena labor					
4	El diseño físico del entorno de trabajo me facilita hacer mis labores diarias					
5	El jefe brinda motivación al personal					
Dimensión: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FISICO DEL TRABAJO						
6	En mi trabajo se preocupa por la seguridad y condiciones laborales					
7	Las normas y reglamentos vigentes facilitan el desarrollo de tu actividad					
8	Trabajo en un ambiente adecuado					
9	La limpieza, higiene, salud en el ambiente de trabajo					
10	La ventilación en el ambiente de trabajo es apropiada					
Dimensión: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN GENERAL						
11	El salario que recibo me permite cubrir con mis necesidades más importantes					
12	Pienso que mi labor que desarrollo es notable y útil					
13	Mi trabajo es una buena elección para alcanzar calidad de vida laboral					
14	Considero que exista empatía entre el personal					
15	Considero que existe colaboración y comunicación entre algunas áreas					

ANEXO 4. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Merino Garcés José Luis

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Gestión de Organizaciones

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar, 07 de mayo del 2023



JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Merino Garcés José Luis

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Gestión de Organizaciones

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar, 07 de Mayo del 2023



JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor del instrumento: Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

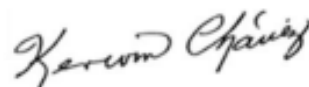
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar, 06 de Mayo del 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar, 06 de Mayo del 2023

Kerwin Chávez

 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

Apellidos y nombres del experto: Dra. Del Valle Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor del instrumento: Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar, 03 de Mayo del 2023


 Dra. Africa Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Apellidos y nombres del experto: Dra. Del Valle Calanchez Urribarri, África
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Quispe Aspajo Ana Isabel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar, 03 de Mayo del 2023


Dra. Africa Calanchez Urribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

ANEXO 5. MODELO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO UCV

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 27 de marzo de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Samantha Valverde Ponce, identificado (a) con DNI N° 42500492 representante de la empresa/institución INDBIF con el cargo de Coordinadora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Ana Guispe Aspejo

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA LIMA 2023
Si No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
(INABIF)

Firma y Sello Samantha Sally Valverde Ponce
Coordinadora de la Sub Unidad Financiera

Nombre y Apellidos Samantha Valverde Ponce

Cargo Coordinadora

ANEXO 6. RESULTADO DE REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

feedback studio ANA ISABEL QUISPE ASPAJO 8.Quispe.pdf

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Bach. Quispe Aspajo, Ana Isabel (orcid.org/0009-0002-0120-5107)

Resumen de coincidencias
17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3 hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6 Entregado a Cliffade P... Trabajo del estudiante	<1 %
7 dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
8 es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
10 repositorio.uladecch.ed... Fuente de Internet	<1 %
11 repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 8715 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: ANA ISABEL QUISPE ASPAJO
Título del ejercicio: Turnitin de fin de revisión
Título de la entrega: 8.Quispe.pdf
Nombre del archivo: 8.Quispe.pdf
Tamaño del archivo: 984.95K
Total páginas: 37
Total de palabras: 8,715
Total de caracteres: 47,312
Fecha de entrega: 12-ene.-2024 12:37p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2270028174

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de una entidad pública, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Bach. Quispe Aspajo, Ana Isabel (orcid.org/0009-0002-0120-5107)

ASESOR:
Dr. César Vela, MSc. (cesar.vela@ucv.edu.pe)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Institucional, Ético y Responsable

LIMA - PERÚ
2023

ANEXO 7. BASE DE DATOS

V1 CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTONOMIA					RELACIONES INTERPERSONALES					RECOMPENSA					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PV
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	3	1	3	4
3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	3
4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	2	2	4	4
3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4
4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3

V2 SATISFACCION LABORAL

FORMA EN QUE REALIZA SU W						AMBIENTE FISICO DEL TRABAJO					TRABAJO EN GENERAL					
P1	P2	P3	P4	P5	P V	P6	P7	P8	P9	P10	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P V
4	4	4	3	4		3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3
5	5	2	4	4		1	3	4	2	3	1	4	4	3	4	3
4	3	2	2	3		2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3
5	3	4	4	3		3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
4	4	2	4	4		3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4
4	3	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	3		2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
5	5	4	5	5		5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4		3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5		4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	2	3	4	4		3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	2	5	5		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	3	4	4	5		3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4		2	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4
4	4	3	4	3		2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4		4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4		5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4
2	4	5	4	3		4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4
4	2	4	3	3		2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	3	4	4	3		4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	3		5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4		4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4		3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5		4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4		4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4		4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4		4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4

ANEXO 8. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	15

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15