



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el
personal del OSINFOR, Lima 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en gestión pública**

AUTOR:

Br. José Luis Alonso Fernández Vega

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **JOSÉ LUIS ALONSO FERNÁNDEZ VEGA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL OSINFOR, LIMA 2018

Fecha: 17 de octubre de 2018

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dr. Alejandro Efrain Gomez Briceño

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción APA.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia, a mis padres, que han sido el motivo principal para esforzarme cada día en ser mejor y avanzar profesionalmente en mi carrera, a fin de lograr dar un paso más en mi desarrollo personal, sobre todo a mi madre querida que siempre me ha apoyado de manera incondicional en todo momento, motivándome a salir adelante y a mi hijo adorado Salvador que me da el impulso necesario para obtener las energías necesarias aun cuando las fuerzas y el tiempo no me lo permitían.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y derramar sus bendiciones, a él que con su infinito amor me ha dado la sabiduría para culminar nuestra carrera universitaria, a mis padres por todo el esfuerzo que hicieron para darme una profesión y hacer de mí persona de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Fernández Vega José Luis Alonso, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40593171 con la tesis titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Jesús María, marzo del 2018.

Firma:.....

Br. José Luis Alonso Fernández Vega

DNI: 40593171

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor

Índice

Páginas preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstracti	xiii
I Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	37
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, Operacionalización	40
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	47
III: Resultados	48
IV: Discusión	66
V: Conclusiones	72
VI: Recomendaciones	75

VII. Referencias	77
Anexos	82
Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Instrumentos
Anexo 3	Confiabilidad
Anexo 4	Certificado de Validaciones
Anexo 5	Base de datos
Anexo 6	Artículo científico

Índice de tablas

		Página.
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	41
Tabla 3	Validez de los cuestionarios clima organizacional y satisfacción laboral	44
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral	44
Tabla 5	Niveles del clima organizacional en el personal del OSINFOR, lima 2018	47
Tabla 6	Niveles de la satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	48
Tabla 7	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	49
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	51
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	52
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	54
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	55
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	57
Tabla 13	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del	58

	OSINFOR, Lima 2018	
Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	59
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	60
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	61
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	62
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	63

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles porcentuales del clima organizacional en el personal del OSINFOR, Lima 2018	48
Figura 2	Niveles porcentuales de la satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	49
Figura 3	Niveles entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	51
Figura 4	Niveles entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	52
Figura 5	Niveles entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	54
Figura 6	Niveles entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	55
Figura 7	Niveles entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	57
Figura 8	Niveles entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018	58

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio Clima organizacional y satisfacción laboral. Tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 empleados, a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue ,976 para la variable clima organizacional y ,959 para la variable satisfacción laboral.

De los resultados de los estadísticos se muestra que existe moderada relación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018 determinada por el Rho de Spearman 0.551; frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$.

Palabras claves: Clima organizacional y satisfacción laboral

Abstract

The present investigation has as organizational variables organizational climate and job satisfaction. Its general objective was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in OSINFOR staff, Lima 2018.

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was made up of 90 employees, who were introduced as a census. The data collection was carried out using the survey technique and the instrument was a questionnaire, in which information was collected on the variables organizational climate and job satisfaction, the data collection instruments were validated by expert judgment with a As a result of applicability, reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 976 for the organizational climate variable and 959 for the variable of job satisfaction.

From the results of the statistics it is shown that there is a moderate positive relationship between the organizational climate and job satisfaction in OSINFOR staff, Lima 2018 determined by the Spearman Rho 0.551; against (degree of statistical significance) $p < 0.00$.

Keywords: Organizational climate and job satisfaction

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Planteamiento del problema

Se sostiene que el trabajo es la fuente de toda riqueza de los pueblos y sabemos que la riqueza se logra con el trabajo de los trabajadores sean estos de la clase o condición que sean y estén donde estén, es en ese sentido que el ambiente donde se desarrollan las actividades laborales debe guardar las condiciones necesarias suficientes de comodidad y de igual manera el trato y las relaciones entre los trabajadores entre si y los trabajadores con sus superiores debe mantenerse en un buen estado para poder garantizar una mejor producción que en el fondo es el sentido de todo trabajo realizado.

Es sabido también que en el mundo entero se van mejorando las condiciones de trabajo en los países que han entendido la necesidad de respetar los derechos personales y laborales, sin embargo en países sostenidos por un fuerte capitalismo los derechos laborales aún no están bien respetados, en este caso se encuentra en términos generales nuestro país, es por ello que nos inclinamos a investigar sobre el tema dado que percibimos principalmente en el escenario del estudio algunas carencias y deficiencias en las relaciones entre empleados así como entre la institución y los empleados, en aspectos como la comunicación, el sentirse cómodos e identificados con la institución, situaciones de desajustes en la supervisión así como en aspectos relacionados con las condiciones laborales, hechos que motivaron llevar a cabo esta investigación.

En la misma orientación encontramos lo relacionado a la satisfacción laboral, estudios internacionales nos advierten que dicho fenómeno está en niveles de aceptación de manera moderada y en algunos casos baja, esta realidad que no es ajena a las condiciones laborales nacionales ni ajenas al lugar donde llevamos a cabo la investigación, nos motivó a desarrollar este estudio con el propósito de ver si dichas variables se encuentran asociadas o relacionadas, por lo que hemos planteado el problema de investigación como sigue: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, situación que se expondrá a la luz de los resultados y conclusiones.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Pablos (2016), denomina su investigación: *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. La investigación tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. La tesis es de tipo descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 231 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario y el grupo de discusión. Se concluye que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

Figuerola (2014) en su investigación para optar el grado de Doctor, titulada *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. La investigación pretende integrar el método científico que corresponde al exploratorio descriptivo con un enfoque cuantitativo de característica transversal. El objetivo fue describir indicadores de satisfacción de los miembros de la PPR, Región de Humacao respecto a diversos temas laborales muy importantes para desarrollar planes operacionales y estratégicos enfocados en maximizar los recursos humanos. La población objeto de nuestra investigación consta de 629 policías y civiles, La muestra seleccionada fue de 425 miembros del personal, los resultados indican que: dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al desarrollo profesional son las que indican una mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del

policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Las comparaciones anteriores muestran que el Constructo SAT100 es un indicador consistente de satisfacción. La experiencia, la edad y la posición jerárquica en la policía influyen significativamente en el grado de satisfacción. Se construyó un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Williams (2013), denominó su tesis “*estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*”, su objetivo de investigación es conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal; realizó un estudio descriptivo, aplicó el instrumento a 20 empleados de los cuales, el resultado fue la siguiente: Un 46% expresa un cierto grado de insatisfacción hacia el ambiente que se vive dentro de su organización en relación a las dimensiones de motivación, trabajo en equipo, comunicación, evaluadas en este estudio, llegando a concluir que, el personal refleja un grado regular de insatisfacción hacia el ambiente que se vive en su organización, así demuestran los resultados estadísticos con un 46% en un sistema colegiado. De todas las dimensiones que se evaluaron resalta con una mayor puntuación el trabajo en equipo, debido al tiempo que tienen laborando, la afinidad entre pares y al número reducido de empleados por equipo.

Trabajos previos nacionales

Martínez (2014), titula su investigación *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo en el año 2013. El tipo de investigación es

descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 42 trabajadores del área de operaciones del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo. Como instrumentos se utilizaron la guía de observación y la encuesta. Se concluye que la satisfacción del personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados. Los factores de mayor incidencia positiva son una buena identificación con el trabajo que realizan y la posibilidad de crecimiento profesional, los factores negativos fueron los salarios, la organización del trabajo, la falta de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de reconocimiento por el trabajo desarrollado.

García (2014), realizó su tesis titulada “*clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013*”, su objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño docente, la investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo no experimental, correlacional, con una población de 65 docentes, por ello se trabajó con el 100% de la muestra. Los resultados demuestran que el clima organizacional y el desempeño docente, existe una correlación moderada ($\rho = .528^{**}$), significativa ($^{**}p < .01$). La investigación concluye que existe correlación moderada significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente. Se puede decir que un buen clima organizacional favorecerá el buen desempeño docente.

Gamonal (2016), en su tesis “*clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*”, su objetivo conocer la correlacionar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa, la población la conformaron 40 trabajadores de la Red, el diseño de la investigación es descriptivo correlacional, el resultado muestra un coeficiente de Spearman de ,720 a un nivel de 0.01, da a conocer existe una relación alta y significativa entre las variables clima Organizacional y Desempeño Laboral, así mismo se concluye que, el 2.8% refiere que el nivel es bueno; el 69,4% regular y el 27.8% que es mala.

Larico (2015), en su tesis *“factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”*, su objetivo es determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores, el diseño fue descriptivo correlacional, trabajo con una población de 635 trabajadores. Los resultados mostraron la correlación alta establecida entre ambas variables ($r=.786$), es un indicador del nivel racional de las acciones de los gerentes y los trabajadores de las áreas establecidas por la Municipalidad. La investigación concluye que, existe la vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

1.3. Teorías relacionadas al clima organizacional y satisfacción laboral

1.3.1 Bases teóricas de la variable clima organizacional

Palma (2004), es considerada como multidimensional, implica que su medición se extiende hacia varios ámbitos; destacan entre las distintas áreas la supervisión realizada por los jefes directos; la comunicación; las condiciones laborales; la autorrealización y el involucramiento laboral con los valores y estándares de la institución.

Williams (2013), Según el autor, el clima organizacional cambia en función de las situaciones organizacionales, teniendo en cuenta situaciones claves como son: ingreso de nuevo personal, nueva tecnología, nueva dirección, conflictos sin resolver, entre otros. Se debe realizar los cambios de manera gradual con el fin de lograr cierta estabilidad.

Para García (2014), lo define como una construcción de la realidad y está determinada por procesos psicológicos que dependen de las interacciones que se producen entre las personas, donde se construyen percepciones teniendo una gran influencia los factores como: valores, actitudes, creencias y medio o entorno social.

Palomino (2016), considera que el clima organizacional es primordial si se trabaja en el mejoramiento de ciertos ámbitos como son: los objetivos organizacionales, que si son los mismos se logra una mayor motivación y cooperación, garantizando unas buenas relaciones interpersonales y mejor toma de decisiones. Es un factor interno a la organización de tipo subjetivo que afecta la conducta de los individuos que conforman el medio organizacional.

Para Panta (2015), refiere que el Clima Organizacional , es el ambiente interno que existe entre los que conforman la organización, el cual está estrechamente vinculado al grado de motivación de los trabajadores, especificando las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, teniendo en cuenta aquellos aspectos de la organización que originan la motivación entre los miembros.

Pelaes (2010), Se refiere al entorno intrínseco entre las personas que conforman la organización, está conectado con el nivel motivacional de los miembros de los mismos. La cláusula clima organizacional nos habla sobre las características motivacionales del entorno que encamina a varias formas de motivaciones de los integrantes.

Noboa (2010), el clima organizacional es entendida como la forma de percibir los acontecimientos dentro de un ambiente interno que incide en el actuar de las personas produciendo sentimientos que van a definir la conducta y productividad de los individuos dentro de la organización.

Cabrera (2007), menciona que el entorno complejo de las instituciones y fuerzas externas puedan incidir en la práctica, también con los que podemos percibir de manera compartida por las partes de una organización referente al trabajo, entorno físico, las conexiones internas de las personas y los controles formales que afectan dicho trabajo.

Torrecilla (2011), cabe mencionar a los sentimientos que tienen los miembros de una institución de manera compartida a una institución referente al trabajo, el entorno físico en el que se manifiesta las conexiones que tienen lugar dentro de él y las diversas reglas formales que influyen en dicho trabajo.

Dimensiones de la variable clima organizacional:

Según Palma (2004) son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”; estos son:

Primera dimensión: Autorrealización

La autorrealización depende de la percepción del individuo en el medio laboral donde se desenvuelve, siente que colaborar con la organización le proporciona un beneficio personal y un desarrollo profesional con vista a futuro donde la persona percibe que avanza y se siente realizado con sus acciones. (Palma, 2014.p.16)

Para Carvero (2015), es el motor para el desarrollo positivo y viable, se muestra de una forma natural en el actuar de cada ser, este camino hacia el desarrollo se le conoce como realización. La autorrealización hace prosperar al ser moviéndolo a una mayor autonomía y autosuficiencia, extiende o engrandece sus percepciones vitales e incrementa su imaginación. La autorrealización divulga la plenitud y minimiza el desorden y la falta de coherencia interna.

Se entiende como complemento o culminación del camino de la vida humana, el individuo desde este concepto se considera moviéndose hacia metas que muestran valores y sentido. La autorrealización necesita una pelea y superación de los problemas, logrando una integración donde nunca falta la intensidad entre muchas metas y planes. (Bernal, 2002.p.10)

Martínez (2006), define como el florecimiento de las habilidades de la persona convertirse en un individuo totalmente humano puede llegar a ser todo lo

que el individuo representa, muestra el logro de las características individuales en su máximo exponente, la motivación infiere en la persona y en el desarrollo de su personalidad y alcanzar mayor grado en el orden de sus necesidades.

Después de haber satisfecho las necesidades físicas psicológicas básicas, es que comienza a desarrollarse la autorrealización que no es más que la necesidad que tiene cada individuo de desarrollarse en el plano profesional. (Myers, 2006. p.1)

Martínez (2010), La autorrealización consiste en el crecimiento continuo de la persona, a partir de las experiencias que vive, busca siempre la superación y el desarrollo de nuevas habilidades superiores como el auto valor, reconocimiento social.

Segunda dimensión: Involucramiento

Según el autor, refiere que el involucramiento es la identificación de los empleados con los valores organizacionales, así mismo con las metas, logrando un compromiso laboral, y un mayor desempeño para así mejorar el servicio. (Palma, 2014p.17)

Para Rojas (2014), se refiere al periodo mental y estado psicológico que muestra el nivel que tiene un individuo que se tiene en cuanto a un anuncio o producto. Se concluye que el involucramiento afirma la creencia o sentimientos relacionados con el ser o el mensaje que él mismo nos trae, en el caso del objeto la definición del involucramiento se sustrae de la importancia del ser y lo que esto trae a la conciencia por la relación entre el sujeto y el objeto de manera que se crean el destino como resultado de los beneficios personales de esta relación, en este camino es necesario mencionar la importancia que requiere el grado de relevancia personal que tiene el individuo y el objeto o fenómeno.

Arguedas (2010), se deriva de un grupo de esfuerzos por aprender acerca de la ayuda y las oportunidades que los individuos requieren para obtener sus

metas, mantener conductas positivas, permanecer en una organización hasta concluir y juntar las características para una evolución saludable, el involucramiento es el resultado de la interactividad entre la persona y el medio en que la rodea.

Pacheco (2013), se define por involucramiento en la actividad laboral al proceso libre e interactivo del empleador en las decisiones que intervienen directamente en su quehacer productivo, donde se manifiesta la suma de las habilidades de los empleados, su estructura esta creada de manera que se pueda alentar el compromiso y sustentar los grandes resultados de la institución, se podría decir que es acerca de una forma de involucramiento en el plano laboral restringido a ciertas características de la vida laboral.

Janosz (2008), refiere que es el vínculo con la empresa y la capacidad de compenetrarse a un mayor nivel con la organización, para esto es muy importante los periodos de tiempo que pueden estar definidos en corto, largo o mediano plazo impactando en los miembros de la empresa, está influenciado por variables externas como son aspectos comportamentales y actitudinales del personal y clima laboral.

Castillo (2018), está conectado con el bienestar laboral. Se muestra en la magnitud en que un trabajador se identifica con las tareas, toman importancia al trabajo realizado, mientras más vinculo tenga la persona con el trabajo va a tener más consecuencia en el trabajo, calidad laboral, estabilidad, mayor asistencia, compromiso, mejorar los resultados.

Tercera dimensión: supervisión

La supervisión mejora el desempeño laboral, el superior brinda orientación y apoyo en las tareas de los colaboradores, logrando una mayor apreciación sobre la funcionalidad e importancia del trabajo, mejorando el desempeño diario, la producción y calidad de servicio. (Palma, 2014. p.17)

Morera (2010), la supervisión es un proceso de relación entre los miembros del trabajo con el objetivo de vencer en su desempeño y en la realización de sus metas, proporciona un modelo a los supervisados, vincula las políticas institucionales y las metas de las mismas. Se observan tres roles básicos para obtener la correcta supervisión, estos son: Consideración, facilitación y participación.

Para Aguilar (2006), considera que es el proceso diario de organizar, vigilar, desarrollar, orientar, aconsejar y crear el carácter administrativo y educativo, que realiza un individuo en su trato con otros, en las cuales tiene algún control dentro de la organización, con la finalidad de mejorar las actividades del personal e incrementar su capacidad y asegurar la calidad de servicio.

Puig (2013), cabe mencionar que el núcleo de la supervisión son los supervisados, los profesionales, y el foco, la intervención, los sentimientos, los valores, el modelo de interpretación que se manifiestan en su actitud y orientación con las personas atendidas, con los colegas y también con un mismo. la supervisión busca promover mecanismos de autocuidado de los profesionales para enfrentarse a los encargos institucionales. También intenta prevenir los riesgos de intervenciones improvisadas cuando no se cuenta con la formación técnica necesaria para una actuación pertinente y oportuna. (p.3)

Bartle (2007), la supervisión es el proceso de seguimiento rutinario de todos los eventos de la organización, es el control que se realiza donde los individuos están bajo el seguimiento del supervisor con el fin de progresar en las actividades que se realice y por ende en la empresa.

Cuarta dimensión: Comunicación

La información relativa al trabajo interno de la organización está definida por el grado de apreciación con respecto a la facilidad, celeridad, claridad, relación y exactitud de la comunicación, todo ello mejora la atención de los clientes. (Palma, 2014. p.17)

Williams (2013), refiere que la comunicación, es un proceso esencial que está relacionado con los seres vivos y los grupos creados por ellos. Es el suceso donde se establece un acercamiento entre los diferentes individuos con el objetivo de transmitir pensamientos, siendo fundamentalmente seres sociales ya que pasamos mayor tiempo de nuestra existencia con otras personas. Es preciso poner en práctica nuestras capacidades comunicativas con el objetivo de transmitir información, el intento de influir en los demás.

García (2014), incluye todas las actividades que se producen dentro de una organización y una herramienta de trabajo muy significativo con la cual las personas comprende cuál es su rol dentro del grupo social. Es por medio de ella que se produce la toma de decisiones de manera oportuna y adecuada, si es clara la comunicación se logra rápidamente encontrar las dificultades y se tiene referencia para tomar medidas que mejoren los procesos.

Delgado (2016), se comprende por la retención de frases las cuales se extienden y se obtienen a partir de muchas informaciones, ideas, percepciones que crean la base para el entendimiento común y la comprensión por lo antes dicho, se puede decir que la comunicación es un proceso en el cual transferimos y recibimos datos, pensamientos, opiniones y actitudes para obtener el entendimiento y proceder. La comunicación es importante para lograr el apoyo mutuo con el objetivo de alcanzar las metas propuestas dentro de la organización.

Campos (2017), La comunicación es fundamental dentro de la organización para la buena realización de las tareas, muchas de estas realizadas por el hombre con una mayor precisión dado que la transmisión de la información influye entre todos los trabajadores que conforman la organización.

Quinta dimensión: Condición laboral

Para Palma (2014), refiere cómo la organización provee los diferentes elementos necesarios para el cumplimiento de las tareas como son, materiales, económicos

y psicosociales logrando facilidad de trabajo y creando mejores condiciones laborales como son, remuneración económica y los diversos elementos que se necesitan para realizar mejores actividades, la organización está obligada a brindarla.

Posada (2014), la condición de trabajo está relacionada con la magnitud del ambiente laboral, los daños a la salud provocada por los incidentes de trabajo y los padecimientos profesionales son el resultado de la existencia de las condiciones de trabajo que muestra elementos de riesgo en donde se efectúan las actividades de trabajo y de una inadecuada organización de trabajo se puede concluir que como el entorno de trabajo es una parte inseparable del medio-espacio total en que se desenvuelve la persona, la salud se encuentra relacionada con las condiciones de trabajo.

Bermúdez (2004), la condición laboral se refiere:

Aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Así, dentro de estas condiciones se comprenderán los siguientes rubros: a) la jornada de trabajo; b) descanso laborales; c) derecho a vacaciones, d) salario, y e) aguinaldo, entre otras. (p.1)

Parra (2017), Las condiciones de trabajo es un sector estrechamente vinculada con la seguridad calidad de vida y salud dentro del trabajo. Muchas tareas laborales se encuentran conectadas a varios factores y problemáticas. Un factor muy importante es el salario que recibe el empleado por el trabajo que realiza, además en algunos casos se les brinda pagos adicionales por las horas extras, aguinaldo, entre otros.

1.3.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Newstron (2011), la satisfacción laboral:

Es una actitud hacia el trabajo, que es como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona. Satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (p.26)

Delgado (2016), Se puede decir también como satisfacción del trabajo, es la actitud que posee un individuo hacia su empleo. Se debe tener en cuenta que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo demanda de la interacción entre los directivos y demás empleados que ayudará a fomentar un buen clima laboral y alcanzar los objetivos propuestos.

Para Hannoun (2011) la actitud que el sujeto presente en su trabajo dependerá del ambiente laboral en que se desempeñe. Las tareas o actividades que desarrolla cada persona en su centro de labores han sido menospreciadas ya que son más que simple labores ya que para su realización éste deberá interactuar intercambiando conocimientos con sus compañeros de trabajo e incluso con los directivos de la institución porque hay reglamentos de la empresa que se deben cumplir como sus estándares y políticas. Con todo ello se quiere lograr definir que la satisfacción laboral se mide a través de la suma de los diferentes e innumerables índices que se presentan durante el desarrollo del trabajo. Estos índices no son iguales para todos los empleados ya que se define dependiendo del puesto que el empleador desempeñe.

Al respecto se hace mención de las primeras definiciones en la década de los treinta que tuvo la satisfacción laboral, resaltando el aporte por parte de Hoppock a través de una investigación en la cual hace énfasis de su análisis

profundo sobre el tema. Además que hace mención de los diversos agentes que influyen en la actitud del empleador, entre ellos está el cansancio, la invariabilidad, cualidad del trabajo y control. (Rocco, 2009),

Alfaro (2012), asumen la satisfacción laboral no como un conjunto de actitudes sino como “una actitud” que se tiene hacia el trabajo, esto en consecuencia de la evaluación que surge durante la experiencia laboral de una persona ya sea placentera o no. Por ende se refiere como una tendencia estable del trabajador hacia su empleo, basado en creencias y valores que este ha experimentado en su campo laboral.

Encontramos así que la satisfacción laboral es resultado de un vínculo afectivo entre el empleado y su trabajo. Esto producto de la suma de factores que intervienen en su desempeño laboral como por ejemplo las condiciones en que el centro de labores hace trabajar a sus empleados, el sueldo que les brinda, la eficacia de su organización, las posibilidades que le brindan como profesionales para que se puedan desenvolver en el área que les corresponde además del reconocimiento al buen desempeño laboral dentro de la institución, las relaciones que se presenten con los directivos y equipo de trabajo. Estos claros ejemplos son algunos de los agentes evaluados por los trabajadores para medir la satisfacción laboral. (Ruiz, 2011)

Dimensiones de la variable satisfacción laboral:

Según Palma (2005) son cuatro los factores que determinan la satisfacción laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala de satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima; estos son:

Primera dimensión: Satisfacción de la tarea

Pérez (2015), cabe mencionar que los trabajadores optan por atender actividades que les posibiliten usar sus habilidades desarrollando diferentes tareas y retroalimentación de cómo se están desarrollando, de esta forma las metas alcanzadas causan regocijo y placer. Por ello, el crecimiento de la posición en el

trabajo a través de la extensión jerárquica puede engrandecer la satisfacción laboral ya que incrementa la libertad, independencia, diversidad de actividades y comunicación.

La satisfacción de la tarea se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005 p.17).

La satisfacción con la organización se refiere a que “el empleado se identifica con una organización, sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (Morris, 1996, p. 344).

Por otro lado la satisfacción del empleado con su centro de labores es una relación positiva ya que influye en los resultados de la organización. Sean así la productividad, la optimización de recursos. Puesto que un empleado satisfecho en su centro de labores, tendrá un conjunto de actitudes para con la empresa, demostrándolo de tal manera que el compromiso con ella para surgir sea mayor, a eso se refiere con la mejora en los resultados de la organización. (Gargallo, 2007)

En ese sentido la satisfacción con la empresa, se refiere a una organización adaptable a sus empleados, es decir siendo flexibles con el fin de poder desarrollar al máximo las capacidades de sus empleados y estos pueda retribuir de manera positiva y satisfactoria a la organización en función de mayor productividad y poder cumplir con sus objetivos de manera conjunta con el trabajador. La organización lo toma como un desafío para lograr cuidar y mantener el lado humano que al final es quien determina los resultados que obtenga la empresa. (Ruiz, 2009)

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Robbins (2009), A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado

diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Las condiciones de trabajo se consideran como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005 p.17).

Posada y Gonzales (2014), la condición de trabajo forma parte del hombre y la relación de su entorno social físico y cultural, con su calidad de vida en general, está formado por diversas formas de condiciones como las físicas en que se hacen las actividades (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), la contaminación y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras)

Para Arias (s/f), considera que las condiciones de trabajo:

Son factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.(p.5)

Obregón (2014), puede definir las como:

Las sumas de dinero, bienes, todo aquello que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de sus labores. Estas no constituyen ventajas o beneficios patrimoniales a favor del trabajador, y cuando se otorgan en dinero, no son de su libre disposición, sino solo para el cabal desempeño de sus labores, por tanto, se deben otorgar en una suma tal que cubran el gasto para en cual se otorga al trabajador. (p.1)

Torres (2017), las condiciones de trabajo son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores ya que sin estas no podrían ejecutarlas, no tienen carácter remunerativo ya que

el trabajador las percibe para ejecutar el servicio prestado, no siendo libre de su disponibilidad.

Tercera dimensión: Reconocimiento persona – social

Reconocimiento Personal y/o Social se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005 p.17).

Arrese (2015), hace referencia acerca del reconocimiento:

A la necesidad que tiene el yo de que los demás lo reconozcan y confirmen como un sujeto libre y activo. Es el modo en que el yo entra en relación consigo mismo. La vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales. (p.4)

Pérez (2014), define el reconocimiento como:

La acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o del objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación (p.2)

Sabater (2015), hace mención a la importancia del reconocimiento en las personas:

Reconocen nuestras virtudes y capacidades para avanzar y conseguir cosas. Bajo esta dimensión esencial se halla la fuerza de esos vínculos de apego que nos dan confianza y que nos ayudan a crecer. Nuestra

familia es el primer círculo de darnos este reconocimiento también el privilegio de la autoestima. (p.12)

Guiraldo (2016), refiere que:

El valor del reconocimiento, es el valor de ser justo con otros y con nosotros mismos para atribuirle los logros y fallas que se merece. Este valor es el que regala a cada persona lo que realmente se ha ganado. Los Valores Personales, son aquellas cualidades en nuestro interior que nos impulsan a vivir bien, a ser mejores cada día.

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva”, Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción” (Robbins S., 2009, p.208).

Los Beneficios Económicos hacen mención a la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005 p.17).

Esta dimensión hace referencia al sistema de recompensas es decir a la remuneración como que éste debe ser percibido por el empleado como un pago justo y genere satisfacción en él, sólo así se evitara confusiones. Además esta remuneración debe estar acorde con las expectativas referidas del trabajador. El empleado al percibir su remuneración realizará comparaciones con respecto a otros ya que ha puesto su esfuerzo y desempeño al igual que sus compañeros, por lo tanto debe ser equitativo. (Sotomayor, 2013 p.13)

En la misma dirección afirmó Sotomayor (2013), que “Los sueldos, los salarios, incentivos, gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor” (p. 39).

Por otro lado Fuentes (2012), señaló:

Que las remuneraciones nos abren el camino para poder surgir en distintos ámbitos, ya sea en el crecimiento personal e incluso en la condición social elevando nuestro estatus. Por ellos recalca al igual que Sotomayor que la justicia debe estar presente en la percepción de las remuneraciones, por tal motivo la justicia debe ser parte de la política de la organización para la cual laboran los empleados. (p.21)

En cambio Osorio (2004) define a las remuneraciones como mucho más que dinero e influyente importante en la vida de las personas. Las remuneraciones son percibidas no sólo para satisfacción económica para el trabajador sino también que tiene un valor añadido, incorpora otros valores asociados pero también necesarios como por ejemplo la seguridad, condición social, un indicador de éxito y autoestima. Concluye que las remuneraciones deben ser percibidas como más que un salario o bien económico.

También se puede afirmar que la remuneración, nos da a entender que los trabajadores desarrollan sus capacidades y rinden en una organización en función a ciertas expectativas que van midiendo en el transcurso de su estadía laborando, cuentan con la disposición a realizar un buen trabajo y cumplir con la misión y objetivos de la empresa. Este compromiso de las personas está sujeta al grado de compromiso que también tiene la empresa con ellos lo cual manifiesta a través de la remuneración, por el ello el nivel con el que sea percibido por el trabajador, este será recíproco en sus labores. Por ellos se concluye que los sistemas de recompensas en la organizaciones ya sean los pagos, entre otros son poderosos incentivos para que los trabajadores mejoren su desempeño. (Chiavenato, 2002 p.6)

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

Problemas Específicos:

¿Cuál es la relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia de las dos variables: calidad de la vida profesional y satisfacción laboral que juegan un papel importante en el desarrollo de la institución, y de los miembros que la componen; ya que en la actualidad se requiere de empleados conscientes de su labor en la institución.

Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a los empleados del PRONIS comprender los diferentes componentes de la calidad de vida profesional, percibir las dimensiones que la componen y determinar la relación con la satisfacción laboral con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y pertinentes para promover el desarrollo un ambiente laboral motivado y de satisfacción para los que en ella laboran. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar los niveles de comunicación y compromiso organizacional.

Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación, se convertirán en instrumentos de evaluación objetiva, porque serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones organizacionales.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utilizaron métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado, la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de los empleados PRONIS.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

1.6.2. Hipótesis específicas:

Primer problema específico

Existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Segundo problema específico

Existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tercer problema específico

Existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Cuarto problema específico

Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Quinto problema específico

Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

1.7.2. Objetivos específicos:

Primer objetivos específicos

Determinar la relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018 .

Segundo objetivos específicos

Determinar la relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Tercer objetivos específicos

Determinar la relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Cuarto objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Quinto objetivos específicos

Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 34) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística, para el análisis de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández (2014) refiere que: "Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados" (p. 113).

Diseño

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2014) "afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p.149).

De corte transversal

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018. De igual manera Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) dado que son investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue "describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede" (Hernández et al., 2010, p.151 (p.151)

Fue no experimental ya que es el proceso por el cual “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

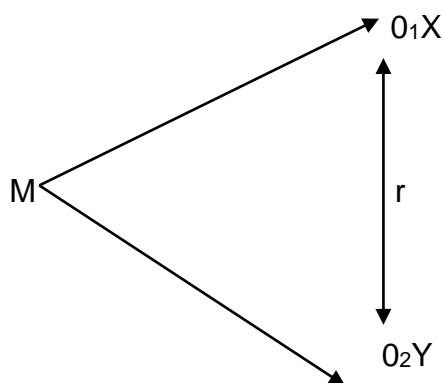
Tipo de estudio:

La presente investigación por el tipo de estudio es básico, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Según Tamayo (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su aporte radica en enriquecer el conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

El presente estudio es básico descriptivo correlacional, tal como lo manifiestan Hernández et, al (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

- M : Muestra de estudio
X : Clima organizacional
Y : Satisfacción laboral
 O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables
r : Correlación

2.2. Variables, Operacionalización**2.2.1 Variables:****Identificación de variables****Definición conceptual****Variable 1: Clima organizacional**

Palma (2004), es considerada como multidimensional, implica que su medición se extiende hacia varios ámbitos; destacan entre las distintas áreas la supervisión realizada por los jefes directos; la comunicación; las condiciones laborales; la autorrealización y el involucramiento laboral con los valores y estándares de la institución.

Asimismo Para García (2014), define como una construcción de la realidad y está determinada por procesos psicológicos que dependen de las interacciones que se producen entre las personas, donde se construyen percepciones teniendo una gran influencia los factores como: valores, actitudes, creencias y medio o entorno social.

Variable 2: Satisfacción laboral:

Delgado (2016),

La satisfacción laboral es la actitud que posee un individuo hacia su empleo. Se debe tener en cuenta que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo demanda de la interacción entre los directivos y demás empleados que ayudará a fomentar un buen clima laboral y alcanzar los objetivos propuestos. (p.23)

2.2. Operacionalización de la variable 1:

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Autorrealización	Oportunidad de progreso	10		Bueno (36-50)
	Interés en el éxito del empleo			Regular (22-35) Malo (10-22)
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	10		Bueno (36-50)
	Niveles del logro en el trabajo		Siempre	Regular (22-35) Malo (10-22)
Supervisión	Existen niveles del logro en el trabajo	10	Casi siempre	Bueno (36-50)
	Oportunidad de progreso		A veces Casi nunca Nunca	Regular (22-35) Malo (10-22)
Comunicación	Interés en el éxito del empleo	10		Bueno (36-50)
	Métodos de trabajo			Regular (22-35) Malo (10-22)
Condiciones laborales	Relaciones armoniosas con los grupos	10		Bueno (36-50)
	Remuneraciones atractivas			Regular (22-35) Malo (10-22)

Fuente: Palma S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*: Manual. Lima. Perú.

2.3. Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 2

Operacionalización de variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Satisfacción de tareas		1,2,3, 4,5,6, 7,8		Muy satisfecho (31-40) Satisfecho (19-30) Poco satisfecho (8-18)
Condiciones de trabajo	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	9,10,11, 12,13,14, 15,16,17		Muy satisfecho (33-45) Satisfecho (21-32) Poco satisfecho (9-20)
Reconocimiento personal o social	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	18,19,20, 21,22	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy satisfecho (19-25) Satisfecho (13-18) Poco satisfecho (5-12)
Beneficio económico	Control, supervisión y fiscalización	21,22,23, 24,25,26, 27		Muy satisfecho (19-25) Satisfecho (13-18) Poco satisfecho (5-12)

Fuente: Palma S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima,

2.3. Población y Muestra

Población

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población del presente estudio estuvo constituida por 90 trabajadores del OSINFOR.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Variable 1: Clima organizacional

Nombre original: Cuestionario acerca de clima organizacional.

Autor: José Luis Alonso Vega Fernández.

Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable Clima organizacional en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar el clima organizacional del personal del OSINFOR.

Estructura: El cuestionario consta de 50 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Variable 2: Satisfacción laboral

Nombre original: Cuestionario acerca de la Satisfacción laboral.

Autor: José Luis Alonso Vega Fernández.

Año: 2018

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la variable: satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar la satisfacción laboral en personal del OSINFOR, Lima 2018.

Estructura: El cuestionario consta de 27 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez o juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes acerca de la clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, será sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 2	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 3	Hay suficiencia	Aplicable

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 empleados del OSINFOR. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Variabes	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Clima organizacional	0, 976	Confiable
Satisfacción laboral	0, 959	Confiable

Como se observa en la tabla 4, la variable clima organizacional tiene una confiabilidad de 0,976 y la variable satisfacción laboral tiene una confiabilidad de 0,959 por lo que se puede concluir que ambas variables son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra conformada por 90 trabajadores del OSINFOR Lima 2018, en una sesión de 30 minutos aproximadamente, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones a investigar, posteriormente se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la hoja de cálculo Excel.

Para analizar los resultados de la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación, de acuerdo a Hernández, et al (2014), “rho de Spearman, simbolizado como r_s , viene a ser una

Medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Este es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert” (p.321)

La fórmula de Spearman se muestra a continuación

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

El procedimiento operativo de los datos se procesó con el programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados del

estudio, los cuales fueron expresados mediante tablas y figuras, e interpretados correspondiente de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, trato adecuado con los colaboradores de la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

3.1. Descripción de resultados

El resultado de la investigación muestra los niveles entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, el cual se identifican las puntuaciones directas y llevadas a los niveles para los procesos interpretativos

Tabla 5

Niveles del clima organizacional en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	1,11	1,11	1,11
	regular	27	30,0	30,0	31,11
	bueno	62	68,89	68,89	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

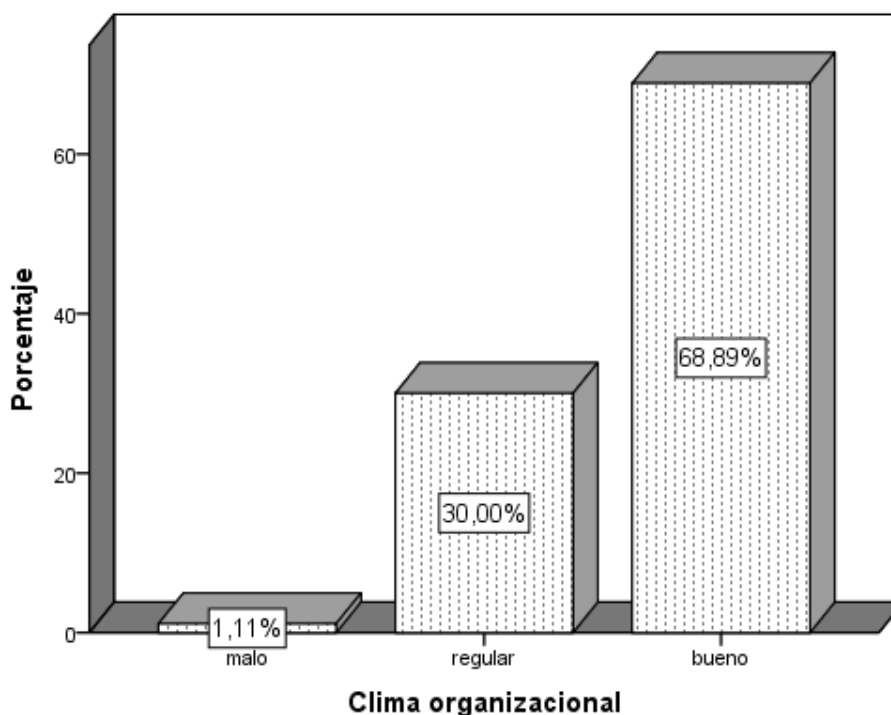


Figura 1 Niveles porcentuales del clima organizacional en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Los resultados que se muestran en cuanto a los niveles porcentuales clima organizacional en el personal del OSINFOR, se tiene al 30% de los encuestados del OSINFOR perciben que el nivel es regular, mientras que el 68.89% del personal del OSINFOR manifiestan que el clima es bueno.

Tabla 6

Niveles de la satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	satisfecho	83	92,22	92,22	92,2
	muy satisfecho	7	7,78	7,78	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

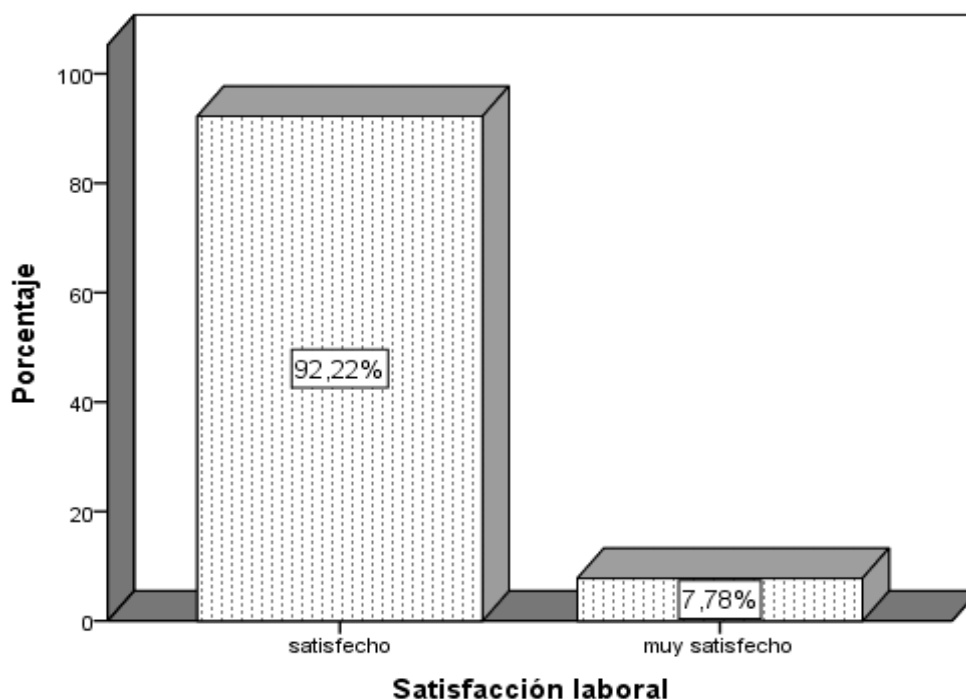


Figura 2. Niveles porcentuales de la satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Así mismo se tiene al nivel de la satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima de los cuales el 92.22% del personal manifiestan que se encuentran satisfecho, mientras que el 7.78% perciben que el nivel es muy satisfecho dentro de OSINFOR, Lima 2018

3.1.1. Niveles comparativos entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 7.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Clima organizacional				
			malo	regular	bueno	Total
Satisfacción laboral	Satisfecho	Recuento	1	26	56	83
		% del total	1,11%	28,89%	62,22%	92,22%
	muy satisfecho	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,11%	6,67%	7,78%
Total		Recuento	1	27	62	90
		% del total	1,1%	30,0%	68,9%	100,0%

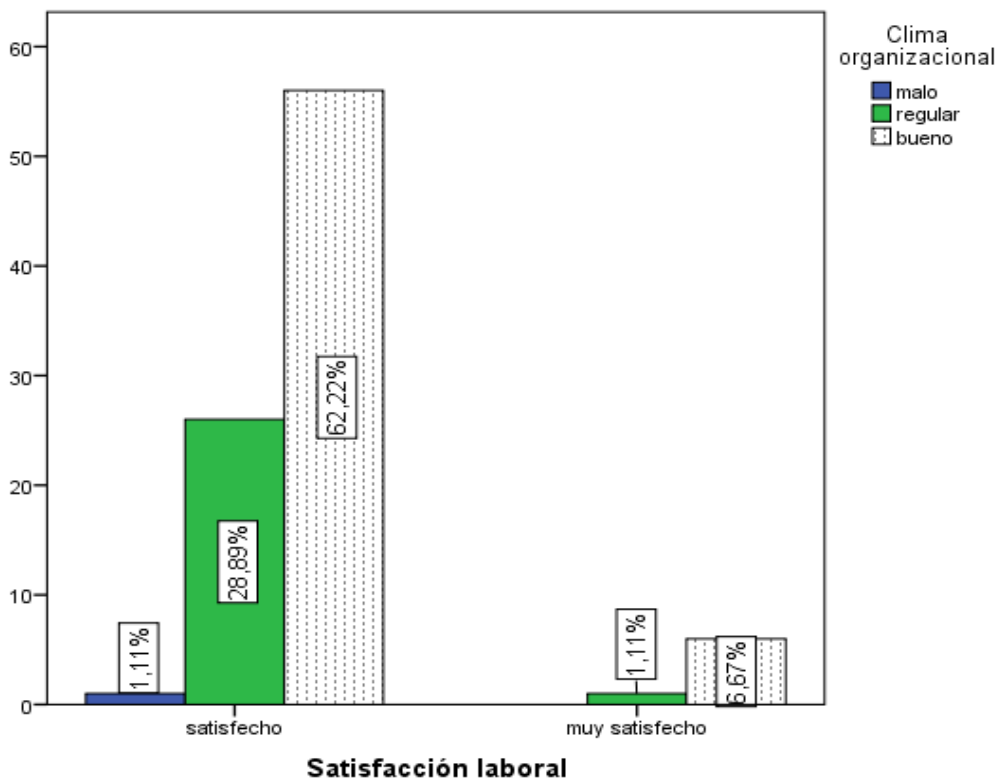


Figura 3. Niveles entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

En la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 1.11% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional es malo por lo que se encuentran satisfecho en el centro del trabajo, mientras que el 6.67% del personal perciben que el clima organizacional es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

3. Resultado específico entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 8.

Distribución de frecuencias entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Satisfacción laboral			
		satisfecho	muy satisfecho	Total	
Autorrealización	malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,11%	0,0%	1,11%
	regular	Recuento	32	1	33
		% del total	35,56%	1,11%	36,67%
	bueno	Recuento	50	6	56
		% del total	55,56%	6,67%	62,23%
Total	Recuento	83	7	90	
	% del total	92,22%	7,78%	100,0%	

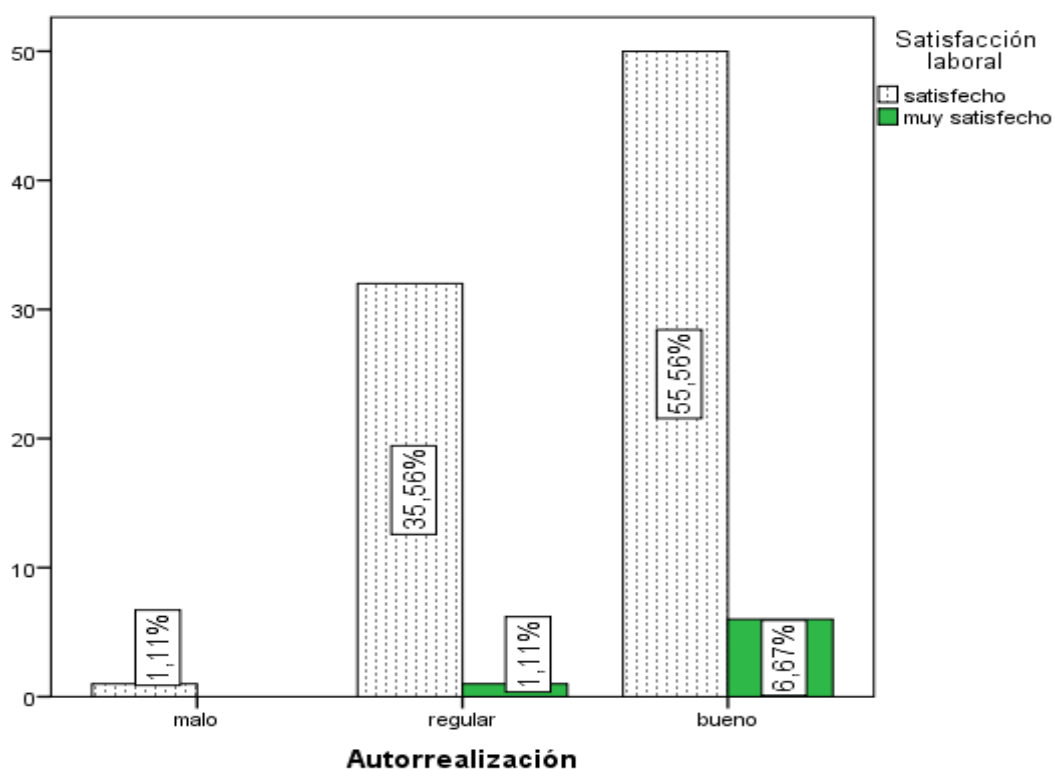


Figura 4. Niveles entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

En la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional en la dimensión autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 1.11% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional en la dimensión autorregulación es malo por lo que se encuentran satisfecho en la en el centro del trabajo, mientras que el 6.67% del personal perciben que el clima organizacional en la dimensión autorregulación es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

3.1.3. Resultado específico entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 9.

Distribución de frecuencias entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla cruzada Involucramiento laboral * Satisfacción laboral					
			<u>Satisfacción laboral</u>		
			satisfecho	muy satisfecho	Total
Involucramiento laboral	malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,11%	0,0%	1,11%
	regular	Recuento	35	0	35
		% del total	38,89%	0,0%	38,89%
	bueno	Recuento	47	7	54
		% del total	52,22%	7,78%	60,0%
Total	Recuento	83	7	90	
	% del total	92,22%	7,78%	100,0%	

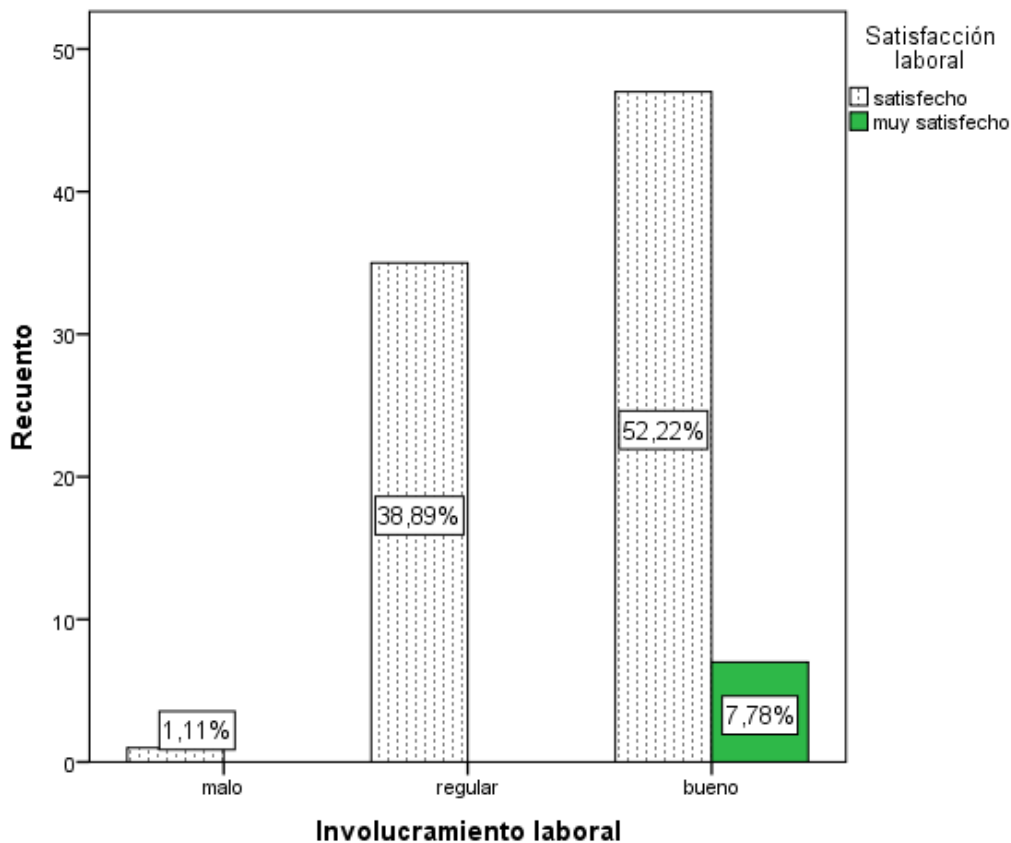


Figura 5. Niveles entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

En la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional en la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 1.11% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional en la dimensión involucramiento laboral es malo por lo que se encuentran satisfecho en la en el centro del trabajo, mientras que el 7.78% del personal perciben que el clima organizacional en la dimensión Involucramiento laboral es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

3. Resultado específico entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Satisfacción laboral			
		satisfecho	muy satisfecho	Total	
Supervisión	regular	Recuento	30	2	32
		% del total	33,33%	2,22%	35,55%
	bueno	Recuento	53	5	58
		% del total	58,89%	5,56%	64,45%
Total		Recuento	83	7	90
		% del total	92,22%	7,78%	100,0%

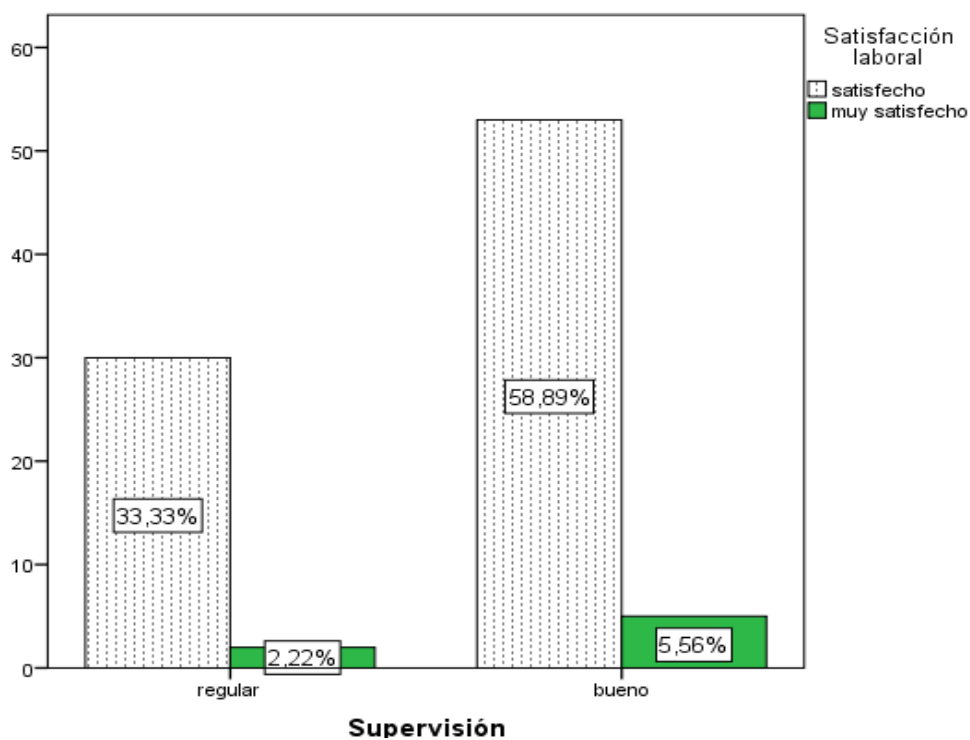


Figura 6. Niveles entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Asimismo en la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional en la dimensión supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 33.33% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional en la dimensión supervisión es malo por lo que se encuentran satisfecho en la en el centro del trabajo, mientras que el 5.56% del personal perciben que el clima organizacional en la dimensión supervisión es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

3.1.3. Resultado específico entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 11.

Distribución de frecuencias entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Tabla cruzada Comunicación* Satisfacción laboral			
		Satisfacción laboral		Total	
		satisfecho	muy satisfecho		
Comunicación	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,11%	0,0%	1,11%
	Regular	Recuento	29	3	32
		% del total	32,22%	3,33%	35,55%
	Bueno	Recuento	53	4	57
		% del total	58,89%	4,44%	63,33%
Total	Recuento	83	7	90	
	% del total	92,22%	7,78%	100,0%	

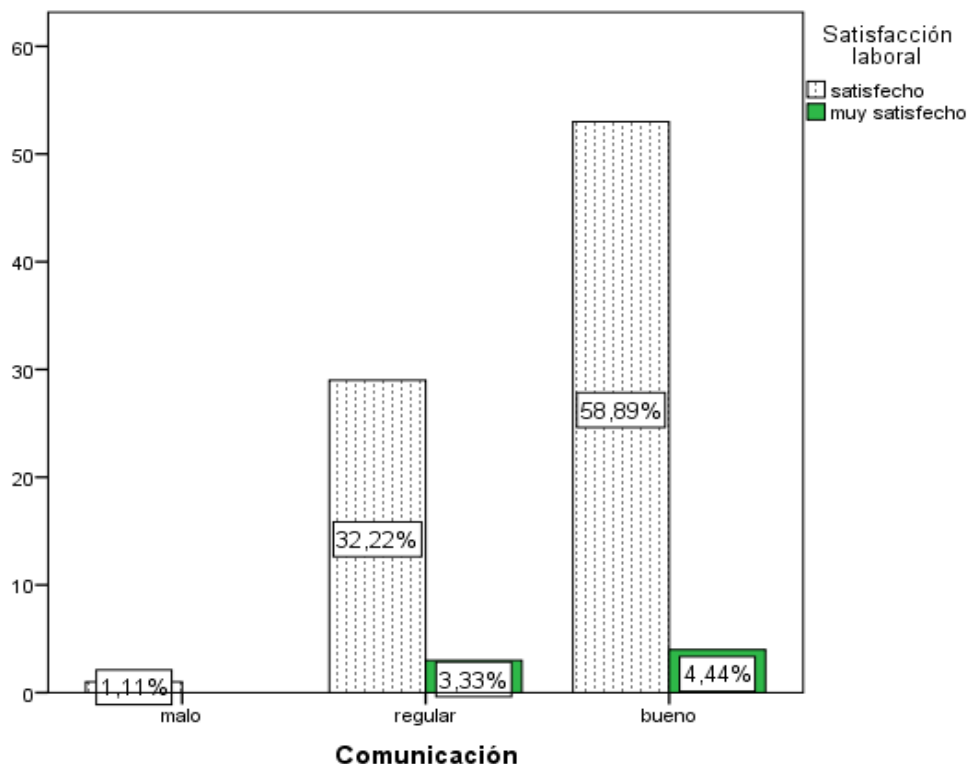


Figura 7 Niveles entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Asimismo en la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional en la dimensión comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 1.11% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional en la dimensión comunicación es malo por lo que se encuentran satisfecho en la en el centro del trabajo, mientras que el 4.44% del personal perciben que el clima organizacional en la dimensión comunicación es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

3.1.4. Resultado específico entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 12.

Distribución de frecuencias entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Tabla cruzada Condiciones laborales * Satisfacción laboral			
		Satisfacción laboral		Total	
		satisfecho	muy satisfecho		
Condiciones laborales	regular	Recuento	34	1	35
		% del total	37,78%	1,11%	38,89%
	bueno	Recuento	49	6	55
		% del total	54,44%	6,67%	61,11%
Total		Recuento	83	7	90
		% del total	92,22%	7,78%	100,0%

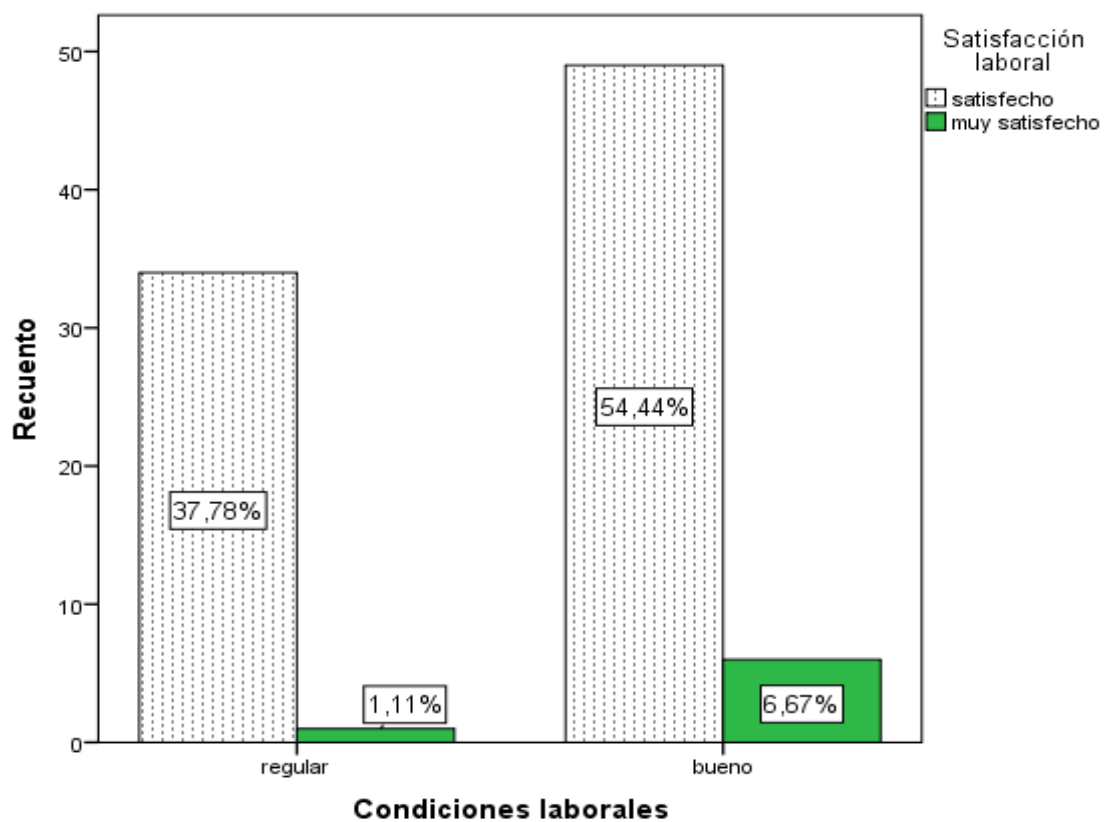


Figura 8 Niveles entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Asimismo en la tabla y figura, se observa la tendencia entre el clima organizacional en la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, de los cuales el 37.78% del personal del OSINFOR percibe que el clima organizacional en la dimensión condiciones laborales es regular por lo que se encuentran satisfecho en la en el centro del trabajo, mientras que el 6.67% del personal perciben que el clima organizacional en la dimensión condiciones laborales es bueno por lo que por lo que muestran un nivel muy satisfecho dentro de la empresa OSINFOR

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Hg: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de

Spearman 0.551; quien presenta una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

H1: Existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Correlaciones				
		Satisfacción		
			laboral	Autorrealización
Rho de	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.533 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Hipótesis específica Específico 2

Ho: No relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

H2: Existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.538 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Hipótesis específica Específico

Ho: No existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

H1: . Existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Correlaciones				
			Satisfacción	
			laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,515**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.515 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Hipótesis específica Específico

Ho: No relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

H2: Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

		Correlaciones		
		Satisfacción		
			laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.506 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Hipótesis específica específico

Ho: No relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

H2: Existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.545 significa que existe relación moderada y directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

De acuerdo con el objetivo general planteado en la investigación tenemos que existe moderada relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman igual a 0.551; frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, en relación con los resultados encontrados podemos citar a García (2014), quien realizó una investigación titulada “clima *organizacional* y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013”, donde obtiene los resultados que demuestran que el clima organizacional y el desempeño docente, existe una correlación moderada ($\rho = .528^{**}$), significativa ($**p < .01$). La investigación concluye que existe correlación moderada significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente. Se puede decir que un buen clima organizacional favorecerá el buen desempeño docente. Como podemos ver coincide en el nivel de la correlación, siendo en ambas moderada.

En relación al primer objetivo específico podemos ver que existe moderada relación directa entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman con un valor de 0.533, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, al respecto de la satisfacción laboral tenemos a Pablos (2016), en su investigación: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres, concluyó que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

En cuanto al resultado relacionado con segundo objetivo específico tenemos que existe moderada relación directa entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman igual a 0.538, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, al respecto del tema abordado en la dimensión este está vinculado a la identidad frente al trabajo en ese sentido podemos encontrar a Williams (2013), en su investigación “estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública” , el resultado fue la siguiente: Un 46% expresa un cierto grado de insatisfacción hacia el ambiente que se vive dentro de su organización en relación a las dimensiones de motivación, trabajo en equipo, comunicación, evaluadas en este estudio, llegando a concluir que, el personal refleja un grado regular de insatisfacción hacia el ambiente que se vive en su organización, así demuestran los resultados estadísticos con un 46% en un sistema colegiado. De todas las dimensiones que se evaluaron resalta con una mayor puntuación el trabajo en equipo, debido al tiempo que tienen laborando, la afinidad entre pares y al número reducido de empleados por equipo.

De acuerdo con el tercer objetivo específico tenemos que existe moderada relación directa entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018 determinada por el Rho de Spearman 0.515 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, m encontramos al respecto, así mismo los resultados encontrados referentes al cuarto objetivo específico nos muestra que existe moderada relación directa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman 0.506, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, al respecto de la dimensión en estudio encontramos una referencia en Williams (2013), en su investigación “estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública” , el resultado fue la siguiente: Un 46% expresa un cierto grado de insatisfacción hacia el ambiente que se vive dentro de su organización en relación a las dimensiones de motivación, trabajo en equipo, comunicación, evaluadas en este estudio, llegando a concluir que, el personal refleja un grado regular de insatisfacción hacia el ambiente que se vive en su organización, así demuestran los resultados

estadísticos con un 46% en un sistema colegiado. De todas las dimensiones que se evaluaron resalta con una mayor puntuación el trabajo en equipo, debido al tiempo que tienen laborando, la afinidad entre pares y al número reducido de empleados por equipo.

Finalmente en cuanto al quinto objetivo específico de los resultados se aprecian que existe moderada relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman igual a 0.545, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, en este caso encontramos una investigación relacionada con Figueroa (2014) quien en su investigación para optar el grado de Doctor, titulada *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. En la investigación se construyó un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

V. Conclusiones

Primera

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.551; quien presenta una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Segunda

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.533 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Tercera

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.538 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Cuarta

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.515

significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

Quinta

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.506 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

Sexta

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.545 significa que existe relación moderada y directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

VI. Recomendaciones

Primera

Desarrollar talleres de capacitación para los empleados donde se promueva el conocimiento y práctica de un mejor clima laboral y a su vez que se busque una mayor relación de los empleados con la institución promoviendo una adecuada satisfacción laboral.

Segunda

Desarrollar talleres donde se promuevan valores que permitan una mayor autorregulación en el comportamiento de los empleados y la institución.

Tercera

Capacitar a los empleados en aspectos laborales ir buscando desarrollar una mayor identidad en la institución para garantizar un adecuado involucramiento.

Cuarta

Desarrollar un control adecuado de las actividades de los empleados para garantizar un adecuado desempeño laboral que permitan un clima de satisfacción laboral.

Quinto

Promover en los empleados talleres informativos que permitan una comunicación adecuada entre ellos y con los jefes.

Sexto

Promover en los directivos una mayor comprensión de la necesidad de garantizar adecuadas condiciones laborales que permiten un mejor desempeño dentro de un clima organizacional adecuado.

VII. Referencias

Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (s/f). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperada de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf

Aguilar J. (2006). *La supervisión profesional*. Recuperada de:
https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf

Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperada de
http:///file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf

Arias R. (s/f). *Concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo*. Recuperada de:
http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf

Arguedas I. (2010). *Involucramiento de los estudiantes en el proceso educativo*. España. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55113489005.pdf>

Azzollini, S. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación-hacia un modelo integrador*. Recuperada de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Arrese H. (2015). *La teoría del reconocimiento de axel honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Recuperada de:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1

- Bartle P. (2007). *La naturaleza de la supervisión y evaluación*.
<http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whts.htm>
- Bernal A. (2002). *El concepto de autorrealización como identidad personal. Una revisión crítica*. Recuperada de: https://www.researchgate.net/publication/244484750_El_concepto_de_autorreali
- Bermúdez C. (2004). *Condiciones de trabajo*. México. Recuperada de:
<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20del%20Trabajo/PDF/Tema%204.pdf>
- Carvero T. (2015). *Autorrealización y autoevaluación*. Recuperada de:
<https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/09/texto-teorias-de-la-personalidad->
- Cabrera G. (2007). *Comportamiento organizacional*. Chile. Recuperada de:
<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Campos J. (2017). La importancia de la comunicación en la empresa.
www.grupofemxa.es/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-empresa/
- Castillo K. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa sour comunicaciones s.a.c. lima – 2016. Recupeado desde:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/438/1/TESIS%20KEY%20CASTILLO%20LOPEZ%202018.docx%20%281%29.pdf>
- Delgado (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la gerencia regional de salud de Arequipa*. Recuperada de:
[sitorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=)
- Larico R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. Perú. Recuperada de:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Janosz M. y otros (2008). Trayectorias de participación escolar y sus relaciones predictivas diferenciales a la deserción. *Revista de Cuestiones Sociales*. Vol 64 (1).<http://www.redalyc.org/pdf/551/55113489005.pdf>

Gamonal D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*. Perú. Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García G. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013*. Recuperada de:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez F. (2006). *Una revisión crítica sobre el debate de las motivaciones*. Chile. Recuperada de:<http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>

Martínez T. (2010). *La autorrealización de la persona; el papel de la familia*. Recuperado desde:
<http://www.dominicas.org/autorrealizacionpersona.pdf>

Myers D. (2006). *Psicología 7ma edición*. Editorial Médica Panamericana: Madrid. Recuperado desde: <https://www.psyciencia.com/definicion-la-semana-autorrealizacion/>

Morera N. (2010). *Proceso de supervisión y perfil del supervisor*. Recuperada de:
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000059.pdf>

- Obregón T. (2014). *Las condiciones de trabajo*. Recuperada de:
http://aempresarial.com/web/revitem/4_547_22325.pdf
- Pacheco C. (2013). *Organización e involucramiento en el trabajo*. México.
Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/pdf/4576/457645123006.pdf>
- Palomino M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast ltda*. Recuperada de: /CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALO
- Palma S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima. Recuperada de:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Palma S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Recuperada de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1
- Panta L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Recuperada de:
tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Parra M. (2017). *La satisfacción laboral*. Recuperado de:
<https://www.google.com.pe/search?ei=LmFzW5faM8K5wASmo4CwDw&q=definicion+de+condicion+laboral+pdf&oq=definicion+de+cond>
- Pérez N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Recuperada de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf>

Pérez J. (2014). *El reconocimiento*. Recuperada de:

<https://definicion.de/reconocimiento/>

Pelaes O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Recuperada de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaes_lo\(2\).pdf;jsessionid=9B107C055457DD21177E8C98104647B9?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaes_lo(2).pdf;jsessionid=9B107C055457DD21177E8C98104647B9?sequence=1)

Posada M. y Gonzales M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Primera edición*. Argentina. Recuperada de:

<http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Puig C. (2013). *Trabajo Social y supervisión: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales*. Recuperada de:

www.ts.ucr.ac.cr/binarios/meri/md-00025.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Recuperada de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas C. (2014). *Relación entre involucramiento y personalidad de la marca*. Una revisión. Recuperada de:

http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_MKT1984.pdf

Torrecilla O. (2011). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperada de:

<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Torres A. (2017). Condiciones de trabajo.

<https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993?ref=gesr>

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México:

McGraw-Hill Interamericana. Recuperada de:

atatalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761

Noboa A. (2010). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Recuperada de:

<http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>

Williams L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Recuperada de:<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018							
Autor:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Cuál es la relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Cuál es la relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Cuál es la relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Cuál es la relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p> <p>Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autorrealización	Oportunidad de progreso	10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Bueno (36-50) Regular (22-35) Malo (10-22)
				Interés en el éxito del empleo			
			Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	10		
				Niveles del logro en el trabajo			
			Supervisión	Existen niveles del logro en el trabajo	10		
				Responsabilidades definidas			
			Comunicación	Apoyo para superar obstáculos	10		
				Métodos de trabajo			
			Condiciones laborales	Relaciones armoniosas con los grupos	10		
				Remuneraciones atractivas			
			Variable 2: Satisfacción laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Satisfacción de la tarea	Trabajo justo	8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Muy satisfecho (31-40) Satisfecho (19-30) Poco satisfecho (8-18)			
	Tarea valiosa						
	Gusto por el trabajo						
Condiciones de trabajo	Distribución física	9					
	Ambiente confortable						
	Incomodidad horaria						
	Valoración al esfuerzo						
Reconocimiento persona-social	Tomar distancia	5					
	Limitaciones del trabajo						
Beneficios económicos	Sueldos bajos	5					
	Sensación de explotación						
	Beneficios económicos						

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Hernández et, al (2014) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)</p> <p>Diseño: Básica</p> <p>Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2014) “afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).</p> <p>Método:</p> <p>Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández (2014) refiere que: “Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados” (p. 113).</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estuvo constituida por 90 trabajadores del OSINFOR.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico Intencionado</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Muestra censal, a que se encuestó a toda la población conformada por 90 trabajadores del OSINFOR.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: José Luis Alonso Vega Fernández Año: 2018 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: personal del OSINFOR Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: José Luis Alonso Vega Fernández Año: 2018 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: personal del OSINFOR Forma de Administración: Directa</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Consiste en el proceso de describir los resultados encontrados expresarlos en tablas frecuencia así como en sus respectivas figuras</p> <p>Inferencial:</p> <p>En la medida que se trabaja con muestras de acuerdo a los resultados estos se pueden inferir a la población</p>

Anexo 2: Cuestionario acerca del clima organizacional

Estimados colaboradores de trabajo, el presente cuestionario trata sobre clima organizacional y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

LEYENDA	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Cuestionario de clima organizacional

		S	CS	AV	CN	N
1.	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18.	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					

20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe una buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconoce los logros en el trabajo					
47.	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la Organización.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimado colega

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Muchas gracias.

LEYENDA	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Cuestionario de satisfacción laboral

N		S	CS	AV	CN	N
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
15.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
16.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores					

	diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

. ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL SL - SPC (Palma, 2005)

Anexo 3 Confiabilidad

Confiabilidad clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,20	933,269	,503	,976
VAR00002	181,23	933,771	,574	,975
VAR00003	181,47	934,809	,518	,975
VAR00004	181,47	937,844	,546	,975
VAR00005	181,53	929,982	,715	,975
VAR00006	182,03	916,378	,697	,975
VAR00007	181,57	937,909	,519	,975
VAR00008	182,03	917,137	,760	,975
VAR00009	181,97	924,102	,701	,975
VAR00010	181,80	927,752	,561	,975
VAR00011	182,10	915,472	,759	,975
VAR00012	181,90	930,921	,494	,976
VAR00013	182,00	921,862	,680	,975
VAR00014	181,83	928,144	,619	,975
VAR00015	181,93	910,685	,749	,975
VAR00016	182,13	912,602	,780	,975

VAR00017	181,63	922,102	,738	,975
VAR00018	182,10	919,334	,671	,975
VAR00019	181,93	922,823	,698	,975
VAR00020	182,07	926,961	,613	,975
VAR00021	182,30	902,631	,771	,975
VAR00022	181,93	927,168	,716	,975
VAR00023	182,07	929,444	,622	,975
VAR00024	181,63	924,240	,642	,975
VAR00025	181,67	926,368	,675	,975
VAR00026	182,13	929,568	,652	,975
VAR00027	182,00	930,000	,731	,975
VAR00028	181,83	917,454	,727	,975
VAR00029	181,57	927,220	,801	,975
VAR00030	181,80	921,959	,712	,975
VAR00031	182,33	925,540	,691	,975
VAR00032	181,90	921,059	,770	,975
VAR00033	181,80	933,338	,621	,975
VAR00034	181,97	933,964	,541	,975
VAR00035	182,10	935,817	,635	,975
VAR00036	182,27	918,823	,771	,975
VAR00037	181,77	921,013	,709	,975
VAR00038	181,70	922,010	,745	,975
VAR00039	181,70	930,010	,696	,975
VAR00040	181,70	926,355	,695	,975
VAR00041	182,03	916,516	,695	,975
VAR00042	181,43	932,875	,574	,975
VAR00043	181,67	924,644	,677	,975
VAR00044	181,97	926,654	,625	,975
VAR00045	181,80	929,200	,607	,975
VAR00046	182,20	913,614	,720	,975
VAR00047	182,00	920,207	,683	,975
VAR00048	181,90	918,852	,777	,975
VAR00049	182,00	920,621	,676	,975
VAR00050	182,30	945,666	,266	,976

Confiabilidad satisfacción

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	101,90	296,783	,539	,958
VAR00002	101,00	299,931	,567	,958
VAR00003	101,33	292,092	,683	,957
VAR00004	101,30	301,252	,506	,958
VAR00005	101,37	296,654	,632	,957
VAR00006	101,77	286,254	,747	,956
VAR00007	101,33	295,126	,710	,957
VAR00008	101,73	288,685	,706	,957
VAR00009	101,60	287,903	,815	,956
VAR00010	101,40	293,766	,626	,957
VAR00011	101,73	292,064	,679	,957
VAR00012	101,63	294,171	,567	,958
VAR00013	101,67	285,471	,812	,956
VAR00014	101,60	293,145	,626	,958
VAR00015	101,63	286,792	,733	,957
VAR00016	101,70	292,769	,639	,957
VAR00017	101,37	298,723	,628	,958

VAR00018	101,77	294,806	,613	,958
VAR00019	101,73	292,685	,717	,957
VAR00020	101,57	290,737	,709	,957
VAR00021	101,70	290,424	,662	,957
VAR00022	101,50	293,776	,817	,956
VAR00023	101,60	296,248	,604	,958
VAR00024	101,47	287,568	,761	,956
VAR00025	101,50	291,707	,732	,957
VAR00026	101,67	300,023	,541	,958
VAR00027	101,57	299,082	,657	,957

Anexo 4 : Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Clima organizacional

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Primera dimensión: Autorregulación							
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
	Segunda dimensión : Involucramiento							
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.							
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	X		X		X		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	Tercera dimensión: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.							
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.							
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
	Cuarta dimensión : Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		

34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
	Quinta dimensión : Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconoce los logros en el trabajo	X		X		X		
47	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Gallarday Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria.

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

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

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

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

Santiago Gallarday Morales

Profesor Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: satisfacción laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Primera dimensión: Satisfacción de la tarea							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
	Segunda dimensión: Condiciones de trabajo							
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.							
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		

14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
15	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
	Tercera dimensión: reconocimiento personal social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo							
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
	Cuarta dimensión: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Gallarday Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria.

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

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

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

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

Santiago Gallarday Morales

Validador

Anexo 5: Base de datos

	D1. Autorrealizacion										D2. Involucramiento laboral										D3. Supervision									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
2	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4
5	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2
6	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4
7	3	5	4	5	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
9	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4
16	5	3	3	3	3	4	2	3	5	2	5	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	5	4	3	4	5
17	4	3	1	1	1	4	3	3	3	1	5	4	1	4	3	4	3	1	4	4	5	2	2	4	3	4	3	3	4	2
18	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4
19	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2
20	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
21	3	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	3	3	3	5	5	4
22	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
23	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	5	4	4	2

54	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	
55	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
56	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
58	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
61	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	
63	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
65	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
66	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	5	5	1	4	2	2	4	4	5	3	3	3	1	2	4	3	4	5	4	2	
67	5	3	5	3	3	5	2	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
69	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	
70	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
71	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	
72	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	5	3	4	3	2	4	3	4	3	4	
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
74	5	3	3	2	2	3	2	2	2	2	5	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	4	1	
75	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	
76	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
77	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
78	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	
79	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
80	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	
81	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
82	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	
83	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4

84	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
85	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
86	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	5	5
87	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
88	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	5	4	4
89	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4
90	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1

	D4. Comunicación										D5. Condiciones laborales									
	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50
1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4
5	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2
6	4	3	4	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	4
7	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
8	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3
10	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3
11	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
15	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
16	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3
17	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	3	5	1	3	4	3	2	4	3	2
18	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
19	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3
21	3	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2

23	5	3	1	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	1	3	5	4	4	3	4
24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2
26	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3
27	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
30	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	5
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4
33	5	4	2	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3
36	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
40	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4
41	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4
43	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
46	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
47	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
49	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3
50	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
51	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3
52	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2

53	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2
55	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
57	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
61	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4
62	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4
63	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
65	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
66	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3
67	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	2	5	4	3
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
69	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5
70	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
71	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
72	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3
73	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
74	3	4	4	3	4	2	1	2	3	1	5	5	4	4	4	2	1	2	2	1
75	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4
76	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
77	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4
78	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
79	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
80	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
81	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
82	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3

83	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3
84	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5
85	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
86	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
87	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
88	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	5	5	5
89	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
90	4	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1

Base de datos de satisfacción laboral

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	
1	4	2	5	5	1	1	5	5	4	2	1	1	1	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	
2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2
3	3	2	4	5	1	1	4	4	4	1	2	3	1	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4
4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	
6	2	4	2	5	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	4	1	2	3	4	1	1	4	4	3	
7	4	2	3	4	1	1	4	4	2	1	1	1	1	3	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	5	4	4
8	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	
9	3	2	3	5	2	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	
10	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	
11	5	4	5	5	1	1	5	5	4	1	1	1	1	4	2	5	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
14	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	3	2	5	5	4	2	2	1	1	4	5	4	1	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5	
16	4	3	4	5	2	1	5	5	3	2	1	2	1	4	3	4	2	5	1	5	5	5	4	3	5	5	4	
17	4	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	2	1	3	5	2	3	5	3	3	3	4	3	5	4	4	2	
18	5	1	3	5	1	1	5	4	5	1	2	1	1	5	3	4	1	5	2	4	1	5	5	1	5	5	5	
19	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	1	3	5	1	4	2	4	1	3	4	4	4	4	3	2	
20	3	3	1	5	1	1	5	4	4	1	3	1	1	3	3	3	1	4	1	3	3	4	4	1	5	4	5	

21	4	2	4	4	2	2	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
22	3	3	4	4	3	2	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3
23	4	2	3	4	1	1	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1
24	4	2	5	5	1	1	5	4	4	1	2	2	2	4	5	3	2	5	2	4	4	5	4	2	5	5	4
25	3	4	3	5	1	1	5	4	3	3	1	3	1	3	4	2	4	5	1	3	5	5	3	4	5	5	4
26	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	5	2	1	5	5	1
27	3	5	4	5	5	2	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
28	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	1	5	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	5	5	3	1	5	1	4	5	5	4	1	5	5	5
30	4	3	3	4	2	1	4	4	4	2	1	5	2	3	5	4	3	3	1	4	3	3	4	2	4	4	5
31	4	3	4	5	1	1	5	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	2	5	5	4
32	3	4	3	5	3	3	4	2	3	5	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
33	4	3	5	5	2	2	4	4	4	2	2	1	1	5	4	5	4	2	1	4	4	4	4	3	5	5	4
34	4	4	5	5	2	1	5	5	4	2	1	2	1	4	5	4	4	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5
35	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4
36	4	3	3	1	3	4	2	2	3	4	5	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3
37	5	3	3	5	3	1	5	5	4	1	1	1	1	3	2	3	3	4	1	1	4	5	5	2	5	5	4
38	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3
39	5	4	5	5	1	1	5	4	4	1	1	1	1	4	5	4	1	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5
40	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	1	1	1	4	5	4	1	5	1	4	5	5	4	2	5	5	4
41	4	4	4	5	4	1	5	4	4	1	1	2	1	4	5	4	2	5	1	5	5	5	4	1	5	5	4
42	5	3	4	5	1	2	5	4	3	2	1	3	1	4	5	2	3	4	1	4	4	5	4	1	5	5	5
43	4	1	4	5	1	1	5	4	4	1	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5
44	3	4	4	3	3	1	5	4	2	1	2	3	3	4	4	3	2	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5
45	5	3	5	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
46	3	4	3	4	3	2	5	3	4	3	1	1	3	3	4	2	2	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3
47	3	3	4	5	4	5	5	3	3	1	1	1	1	1	5	3	3	5	1	3	5	5	3	3	5	5	5
48	5	3	3	5	1	1	5	5	3	1	1	1	1	4	5	5	1	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5
49	3	3	4	5	2	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	5	5	5
50	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	1	4	5	4	3	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4

51	4	4	4	5	2	1	5	5	4	3	1	2	1	4	5	5	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5
52	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	2	4	3	4
53	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
54	4	5	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5
55	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	2
56	4	2	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3	1	3	3	4	3	4	1	4	4	5	4	2	5	4	4
57	5	3	4	4	2	3	5	4	4	1	1	1	1	4	5	3	2	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4
58	3	3	4	5	2	1	5	4	4	2	1	1	1	4	3	2	3	5	1	3	4	4	4	4	5	5	1
59	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
60	5	2	5	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5
61	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	5	4	1	4	1	5	4	4	4	1	5	5	5
62	4	2	5	5	1	1	5	4	3	2	1	1	1	3	5	3	2	4	2	5	3	5	4	1	5	5	5
63	4	3	4	4	2	2	5	4	3	3	2	2	1	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	1	5	4	4
64	5	4	4	5	4	2	5	5	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	2	4	5	1	1	5	4	4	1	2	2	2	4	5	3	2	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5
66	2	1	4	4	5	3	4	1	4	1	1	5	4	4	5	1	5	4	1	1	3	3	2	5	4	3	1
67	3	4	3	4	2	1	4	4	3	1	2	1	1	3	5	4	1	4	1	3	4	5	4	2	4	5	5
68	5	1	5	5	3	1	5	5	3	1	1	3	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	3
69	4	3	5	5	4	1	5	5	3	2	1	3		3	5	5	1	4	1	4	5	5	3	4	5	5	5
70	5	2	5	5	2	1	5	4	4	2	1	1	1	4	5	3	1	5	1	4	5	5	4	2	5	5	5
71	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4
72	3	3	1	3	4	1	4	4	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3
73	5	4	5	5	4	1	5	5	4	1	1	4	1	4	5	5	1	4	1	4	4	4	1	1	5	5	5
74	3	4	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	3	1	3	3	3	2	2	4	3	3
75	3	3	4	5	2	1	5	4	4	2	1	3	1	3	4	4	3	4	1	4	4	5	4	1	5	5	5
76	5	4	4	5	4	2	5	5	4	2	2	4	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
77	2	3	4	4	1	1	4	2	4	3	1	1	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
78	2	2	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4
79	4	1	4	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	5	5	4	1	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5
80	3	3	1	4	1	1	5	5	2	5	4	3	1	3	5	5	3	4	1	2	5	5	2	5	5	5	5

81	2	4	3	5	1	1	5	5	5	3	1	3	1	5	5	4	1	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5
82	3	4	3	5	1	3	5	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	5	1	2	4	5	3	3	5	5	3
83	3	4	3	5	3	1	4	5	3	1	1	1	1	3	5	3	1	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3
84	5	3	3	5	3	1	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	1	3	1	3	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4	4
86	3	1	1	5	3	1	5	3	3	1	3	3	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5
87	4	3	4	4	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	5	5	3
88	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	5	2	3	4	5	5	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1
89	3	2	3	4	1	1	3	4	4	2	2	2	3	5	5	4	2	5	2	3	3	3	4	2	4	3	4
90	3	5	3	3	5	3	2	2	1	4	4	3	3	2	1	1	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1
91	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

2. AUTOR

José Luis Alonso Fernández Vega

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como variables de estudio Clima organizacional y satisfacción laboral. Tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 empleados, a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue ,976 para la variable clima organizacional y ,959 para la variable satisfacción laboral. De los resultados de los estadísticos se muestra que existe moderada relación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018 determinada por el Rho de Spearman 0.551; frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras claves: Clima organizacional y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation has as organizational variables organizational climate and job satisfaction. Its general objective was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in OSINFOR staff, Lima 2018. The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was made up of 90 employees, who were introduced as a census. The data collection was carried out using the survey technique and the instrument was a questionnaire, in which information was collected on the variables organizational climate and job satisfaction, the data collection instruments were validated by expert judgment with a As a result of applicability, reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 976 for the organizational climate variable and 959 for the variable of job satisfaction. From the results of the statistics it is shown that there is a moderate positive relationship between the organizational climate and job satisfaction in OSINFOR staff, Lima 2018 determined by the Spearman Rho 0.551; against (degree of statistical significance) $p < 0.00$.

5. KEYWORDS

Organizational climate and job satisfaction

6. INTRODUCCIÓN

En relación al tratamiento teórico de la investigación se abordó teniendo en cuenta los lineamientos de la escuela de posgrado de la UCV Lima Norte, así como tratados de autores como es el caso de Pablos (2016), denomina su investigación: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. La investigación tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. La tesis es de tipo descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 231 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario y el grupo de discusión. Se concluye que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres. Gamonal (2016), en su tesis "clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014", su objetivo conocer la correlacionar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa, la población la conformaron 40 trabajadores de la Red, el diseño de la investigación es descriptivo correlacional, el resultado muestra un coeficiente de Spearman de ,720 a un nivel de 0.01, da a conocer existe una relación alta y significativa entre las variables clima Organizacional y Desempeño Laboral, así mismo se concluye que, el 2.8% refiere que el nivel es bueno; el 69,4% regular y el 27.8% que es mala.

Bases teóricas de la variable clima organizacional

Palma (2004), es considerada como multidimensional, implica que su medición se extiende hacia varios ámbitos; destacan entre las distintas áreas la supervisión realizada por los jefes directos; la comunicación; las condiciones laborales; la autorrealización y el involucramiento laboral con los valores y estándares de la institución.

Williams (2013), Según el autor, el clima organizacional cambia en función de las situaciones organizacionales, teniendo en cuenta situaciones claves como son: ingreso de nuevo personal, nueva tecnología, nueva dirección, conflictos sin resolver, entre otros. Se debe realizar los cambios de manera gradual con el fin de lograr cierta estabilidad.

Para García (2014), lo define como una construcción de la realidad y está determinada por procesos psicológicos que dependen de las interacciones que se producen entre las personas, donde se construyen percepciones teniendo una gran influencia los factores como: valores, actitudes, creencias y medio o entorno social.

Dimensiones de la variable clima organizacional:

Según Palma (2004) son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”; estos son:

Primera dimensión: Autorrealización

La autorrealización depende de la percepción del individuo en el medio laboral donde se desenvuelve, siente que colaborar con la organización le proporciona un beneficio personal y un desarrollo profesional con vista a futuro donde la persona percibe que avanza y se siente realizado con sus acciones. (Palma, 2014.p.16)

Segunda dimensión: Involucramiento

Según el autor, refiere que el involucramiento es la identificación de los empleados con los valores organizacionales, así mismo con las metas, logrando un compromiso laboral, y un mayor desempeño para así mejorar el servicio. (Palma, 2014p.17)

Tercera dimensión: supervisión

La supervisión mejora el desempeño laboral, el superior brinda orientación y apoyo en las tareas de los colaboradores, logrando una mayor apreciación sobre la funcionalidad e importancia del trabajo, mejorando el desempeño diario, la producción y calidad de servicio. (Palma, 2014. p.17)

Cuarta dimensión: Comunicación

La información relativa al trabajo interno de la organización está definida por el grado de apreciación con respecto a la facilidad, celeridad, claridad, relación y exactitud de la comunicación, todo ello mejora la atención de los clientes. (Palma, 2014. p.17)

Quinta dimensión: Condición laboral

Para Palma (2014), refiere cómo la organización provee los diferentes elementos necesarios para el cumplimiento de las tareas como son, materiales, económicos y psicosociales logrando facilidad de trabajo y creando mejores condiciones laborales como son, remuneración económica y los diversos elementos que se necesitan para realizar mejores actividades, la organización está obligada a brindarla.

Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Newstron (2011), la satisfacción laboral:

Es una actitud hacia el trabajo, que es como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona. Satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (p.26)

Delgado (2016), Se puede decir también como satisfacción del trabajo, es la actitud que posee un individuo hacia su empleo. Se debe tener en cuenta que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo demanda de la interacción entre los directivos y demás empleados que ayudará a fomentar un buen clima laboral y alcanzar los objetivos propuestos.

Para Hannoun (2011) la actitud que el sujeto presente en su trabajo dependerá del ambiente laboral en que se desempeñe. Las tareas o actividades que desarrolla cada persona en su centro de labores han sido menospreciadas ya que son más que simple labores ya que para su realización éste deberá interactuar intercambiando conocimientos con sus compañeros de trabajo e incluso con los directivos de la institución porque hay reglamentos de la empresa que se deben cumplir como sus estándares y políticas. Con todo ello se quiere lograr definir que la satisfacción laboral se mide a través de la suma de los diferentes e innumerables índices que se presentan durante el desarrollo del trabajo. Estos índices no son iguales para todos los empleados ya que se define dependiendo del puesto que el empleador desempeñe.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral:

Según Palma (2005) son cuatro los factores que determinan la satisfacción laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala de satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima; estos son:

Primera dimensión: Satisfacción de la tarea

Pérez (2015), cabe mencionar que los trabajadores optan por atender actividades que les permitan usar sus habilidades desarrollando diferentes tareas y retroalimentación de cómo se están desarrollando, de esta forma las metas alcanzadas causan regocijo y placer. Por ello, el crecimiento de la posición en el trabajo a través de la extensión jerárquica puede engrandecer la satisfacción laboral ya que incrementa la libertad, independencia, diversidad de actividades y comunicación.

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Robbins (2009), A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Tercera dimensión: Reconocimiento persona – social

Reconocimiento Personal y/o Social se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005 p.17).

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva”, Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción” (Robbins S., 2009, p.208).

7. METODOLOGÍA

diseño No experimental, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), enfoque cuantitativo, Método hipotético-deductivo, dado que “Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados” (p. 113). De corte transeccionales (transversales) puesto que como investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). Tipo de estudio: básica, profundizara teóricamente las variables en estudio. Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237). La muestra estará conformada por 90 trabajadores del OSINFOR..

8. RESULTADOS

De los resultados que se aprecian en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.551; quien presenta una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

9. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general planteado en la investigación tenemos que existe moderada relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman igual a 0.551; frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, en relación con los resultados encontrados podemos citar a García (2014), quien realizó una investigación titulada “clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013”, donde obtiene los resultados que demuestran que el clima organizacional y el desempeño docente, existe una correlación moderada ($\rho = .528^{**}$), significativa ($**p < .01$). La investigación concluye que existe correlación moderada significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente. Se puede decir que un buen clima organizacional favorecerá el buen desempeño docente. Como podemos ver coincide en el nivel de la correlación, siendo en ambas moderada.

En relación al primer objetivo específico podemos ver que existe moderada relación directa entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, determinada por el Rho de Spearman con un valor de 0.533, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, al respecto de la satisfacción laboral tenemos a Pablos (2016), en su investigación: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres, concluyó que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

10. CONCLUSIONES

De los resultados que se aprecian se muestran los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.551; quien presenta una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.533 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la autorregulación y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.538 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el Involucramiento laboral y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018, Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.515 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018. Por otro lado en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.506 significa que existe moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal del

OSINFOR, Lima 2018 y finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los datos que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.545 significa que existe relación moderada y directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018.

11. REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (s/f). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperada de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no_69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010_x.pdf
- Aguilar J. (2006). *La supervisión profesional*. Recuperada de:
https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperada de
http://file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Arias R. (s/f). *Concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo*. Recuperada de:
http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf
- Arguedas I. (2010). *Involucramiento de los estudiantes en el proceso educativo*. España. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55113489005.pdf>
- Azzollini, S. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación-hacia un modelo integrador*. Recuperada de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Arrese H. (2015). *La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Recuperada de:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Bartle P. (2007). *La naturaleza de la supervisión y evaluación*.
<http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whats.htm>

- Bernal A. (2002). *El concepto de autorrealización como identidad personal. Una revisión crítica*. Recuperada de: https://www.researchgate.net/publication/244484750_El_concepto_de_autorreali
- Bermúdez C. (2004). *Condiciones de trabajo*. México. Recuperada de: <http://cursos.aiu.edu/Derecho%20del%20Trabajo/PDF/Tema%204.pdf>
- Carvero T. (2015). *Autorrealización y autoevaluación*. Recuperada de: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/09/texto-teorias-de-la-personalidad->
- Cabrera G. (2007). *Comportamiento organizacional*. Chile. Recuperada de: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Campos J. (2017). La importancia de la comunicación en la empresa. www.grupofemxa.es/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-empresa/
- Castillo K. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa sour comunicaciones s.a.c. lima – 2016. Recupeado desde: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/438/1/TESIS%20KETY%20CASTILLO%20LOPEZ%202018.docx%20%281%29.pdf>
- Delgado (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la gerencia regional de salud de Arequipa*. Recuperada de: repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=
- Larico R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. Perú. Recuperada de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Janosz M. y otros (2008). Trayectorias de participación escolar y sus relaciones predictivas diferenciales a la deserción. *Revista de Cuestiones Sociales. Vol 64 (1)*. <http://www.redalyc.org/pdf/551/55113489005.pdf>
- Gamonal D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*. Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García G. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013*. Recuperada de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez F. (2006). *Una revisión crítica sobre el debate de las motivaciones*. Chile. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>

- Martínez T. (2010). La autorrealización de la persona; el papel de la familia. Recuperado desde:
<http://www.dominicas.org/autorrealizacionpersona.pdf>
- Myers D. (2006). *Psicología 7ma edición*. Editorial Médica Panamericana: Madrid.
Recuperado desde: <https://www.psyciencia.com/definicion-la-semana-autorrealizacion/>
- Morera N. (2010). *Proceso de supervisión y perfil del supervisor*. Recuperada de:
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000059.pdf>
- Obregón T. (2014). *Las condiciones de trabajo*. Recuperada de:
http://aempresarial.com/web/revitem/4_547_22325.pdf
- Pacheco C. (2013). *Organización e involucramiento en el trabajo*. México. Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/pdf/4576/457645123006.pdf>
- Palomino M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda*. Recuperada de: /CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALO
- Palma S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima. Recuperada de:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Palma S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Recuperada de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1
- Panta L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Recuperada de:
esis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Parra M. (2017). *La satisfacción laboral*. Recuperado de:
<https://www.google.com.pe/search?ei=LmFzW5faM8K5wASmo4CwDw&q=definiion+de+condicion+laboral+pdf&oq=definiion+de+cond>
- Pérez N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Recuperada de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf>
- Pérez J. (2014). *El reconocimiento*. Recuperada de:
<https://definicion.de/reconocimiento/>
- Pelaes O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Recuperada de:
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo\(2\).pdf;jsessionid=9B107C055457DD21177E8C98104647B9?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo(2).pdf;jsessionid=9B107C055457DD21177E8C98104647B9?sequence=1)

- Posada M. y Gonzales M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Primera edición.* Argentina. Recuperada de:
<http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Puig C. (2013). *Trabajo Social y supervisión: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales.* Recuperada de: www.ts.ucr.ac.cr/binarios/meri/md-00025.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Recuperada de:
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas C. (2014). *Relación entre involucramiento y personalidad de la marca.* Una revisión. Recuperada de:
http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_MKT1984.pdf
- Torrecilla O. (2011). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral.* Recuperada de:
<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Torres A. (2017). Condiciones de trabajo.
<https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993?ref=gesr>
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo.* (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperada de:
atálogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761
- Noboa A. (2010). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud.* Recuperada de:
<http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Williams L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública.* Recuperada de:
<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018**, del estudiante **José Luis Alonso Fernández Vega**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 29 de agosto del 2018



Firma
Santiago A. Gallarday Morales
DNI: 25514954

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=180=994809639&lang=es&u=1049816763

feedback studio

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en gestión pública

AUTOR:
 Br. José Luis Alonso Fernández Vega

ASESOR:
 Mg. Santiago Gallarday Morales

Página: 1 de 111 Número de palabras: 25391

Resumen de coincidencias **22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje	Fuente de Internet
1	3 %	www.slideshare.net
2	2 %	repositorio.usil.edu.pe
3	2 %	myalide.es
4	1 %	repositorio.upn.edu.pe
5	1 %	scb2e1e27b268cc99.ji...
6	1 %	es.slideshare.net

8:51 p. m. 5/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Fernández Vega, José Luis Alonso

D.N.I. : 40.593.171

Domicilio : Jr. Saenz Peña 250 apto. 403B - Magdalena

Teléfono : Fijo 6531404 Móvil 9975369899

E-mail : alonsofernandezvega@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Fernández Vega, José Luis Alonso

Título de la tesis:

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal del O.S.I. N.F.O.R. Lima 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 24 de Noviembre de 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fernando Vega, José Luis Alonso

INFORME TÍTULADO:

Clima organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal del OSINFOR, Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de octubre de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobación por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN