



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del
Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco - Cusco,
2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Jesús Ochoa Valer

ASESOR:

Dr. Wilder León Quintano

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Presidente

Mgt. Hernán Álvaro Ugarte Ubilla
Secretario

Dr. Wilder León Quintano
Vocal

Dedicatoria

A la vida, por los retos y las metas alcanzadas en ella. A toda mi familia, por su soporte incondicional y ser mi mejor motivo de superación. A mis padres por enseñarme que todo tiene que ser mejor que la última vez. A todas las personas que tuve la oportunidad de conocer y compartir, que son parte de las enseñanzas en esta vida.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de alcanzar una meta más en mi desarrollo académico profesional.

A todos mis maestros, que me enseñaron en mis días como estudiante en esta etapa a desarrollar mejores capacidades y ser ejemplos de superación, en especial al Dr. Wilder León Quintano, por su apoyo y asesoramiento.

A los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, por su apoyo, participación y colaboración en la investigación.

A mis colegas y amigos de la maestría por compartir los aprendizajes en este espacio académico y desarrollar relaciones interpersonales; que contribuyen en mi crecimiento profesional.

Declaratoria de autenticidad

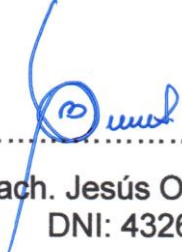
Yo, **Jesús Ochoa Valer**, egresado del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43260677, con la tesis titulada: “**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco- Cusco, 2018**”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis pertenece a mi autoría.
2. 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.

Trujillo, Agosto de 2018.



Bach. Jesús Ochoa Valer
DNI: 43260677

Presentación

Señor presidente

Señores integrantes del jurado

De acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis denominada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco - Cusco, 2018”, desarrollada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, el cual espero contribuya a los conocimientos de nuestra sociedad.

El presente estudio consta de los siguientes capítulos: introducción, marco metodológico, resultados, discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Por lo que espero la valoración correspondiente a la presente investigación, dejando constancia de mi plena disposición para tener en cuenta las reflexiones y recomendaciones formuladas por el jurado; que mejoraran el presente estudio.

El autor

Índice

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	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. A nivel internacional.....	15
1.2.2. A nivel nacional	17
1.2.3. A nivel local	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema.....	33
1.4.1. Problema general	33
1.4.2. Problemas específicos.....	33
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	35
1.6.1. Hipótesis general.....	35
1.6.2. Hipótesis específicas	35
1.7. Objetivos.....	37
1.7.1. Objetivo general	37
1.7.2. Objetivos específicos.....	37
II. MÉTODO.....	40
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización.....	40
2.2.1. Variables	40

2.2.2.	Operacionalización	41
2.2.3.	Metodología.....	43
2.2.4.	Tipo de Estudio.....	43
2.2.5.	Diseño	43
2.3.	Población y muestra.....	44
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.4.1.	Técnica.....	44
2.4.2.	Instrumentos.....	44
2.4.3.	Validación de instrumentos.....	46
2.4.4.	Confiabilidad de instrumentos.....	47
2.5.	Métodos de análisis de datos	49
2.6.	Aspectos éticos	49
III.	RESULTADOS	51
3.1.	Resultados generales de la investigación	51
3.2.	Descripción de resultados específicos.	54
3.3.	Contrastación de hipótesis:	63
IV.	DISCUSIÓN	74
V.	CONCLUSIONES.....	80
VI.	RECOMENDACIONES	83
VII.	REFERENCIAS.....	84
ANEXOS	88
Anexo 01.	Matriz de consistencia.....	89
Anexo 02.	Instrumentos de recolección de datos.....	92
Anexo 03.	Análisis de confiabilidad.....	96
Anexo 04.	Base de datos de la prueba piloto	97
Anexo 05.	Base de datos de la población	98
Anexo 06.	Autorización de publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	103
Anexo 07.	Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV	104

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización variable 1: clima organizacional.....	41
Tabla 2. Operacionalización variable 2: satisfacción laboral	42
Tabla 3. Jurados expertos que validaron el instrumento	47
Tabla 4. Interpretación del Coeficiente de confiabilidad	48
Tabla 5. Análisis de confiabilidad del instrumento cuestionario para la variable clima organizacional.....	48
Tabla 6. Análisis de confiabilidad del instrumento cuestionario para la variable satisfacción laboral.....	48
Tabla 7. Niveles, frecuencias y porcentajes de la V1: clima organizacional	51
Tabla 8. Niveles, frecuencias y porcentajes de la V2: satisfacción laboral	52
Tabla 9. Tabla cruzada clima organizacional * satisfacción laboral	53
Tabla 10. Tabla cruzada estructura * satisfacción laboral (agrupada)	54
Tabla 11. Tabla cruzada responsabilidad * satisfacción laboral (agrupada)	55
Tabla 12. Tabla cruzada recompensa * satisfacción laboral (agrupada)	56
Tabla 13. Tabla cruzada desafío * satisfacción laboral (agrupada)	57
Tabla 14. Tabla cruzada relaciones * satisfacción laboral (agrupada)	58
Tabla 15. Tabla cruzada cooperación * satisfacción laboral (agrupada).....	59
Tabla 16. Tabla cruzada estándares * satisfacción laboral (agrupada)	60
Tabla 17. Tabla cruzada conflictos * satisfacción laboral (agrupada)	61
Tabla 18. Tabla cruzada identidad * satisfacción laboral (agrupada).....	62
Tabla 19. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre variables clima organizacional y satisfacción laboral.	63
Tabla 20. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre estructura y satisfacción laboral.....	64
Tabla 21. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre responsabilidad y satisfacción laboral.....	65
Tabla 22. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre recompensa y satisfacción laboral.....	66
Tabla 23. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre desafío y satisfacción laboral.....	67
Tabla 24. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre relaciones y satisfacción laboral.....	68

Tabla 25. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre cooperación y satisfacción laboral.....	69
Tabla 26. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre estándares y satisfacción laboral.....	70
Tabla 27. Coeficiente de correlación y nivel de significación entre conflictos y satisfacción laboral.....	71
Tabla 28. Grado de correlación y nivel de significación entre identidad y satisfacción laboral.....	72

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes V1: clima organizacional.....	51
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes V2: satisfacción laboral.....	52
Figura 3. Niveles entre clima organizacional y satisfacción laboral	53
Figura 4. Niveles entre estructura y satisfacción laboral	54
Figura 5. Niveles entre responsabilidad y satisfacción laboral	55
Figura 6. Niveles entre recompensa y satisfacción laboral.....	56
Figura 7. Niveles entre desafío y satisfacción laboral	57
Figura 8. Niveles entre relaciones y satisfacción laboral	58
Figura 9. Niveles entre cooperación y satisfacción laboral.....	59
Figura 10. Niveles entre estándares y satisfacción laboral.....	60
Figura 11. Niveles entre Conflictos y Satisfacción laboral	61
Figura 12. Niveles entre identidad y satisfacción laboral.....	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, 2018.

Se trata de una investigación tipo básico, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La muestra es no probabilística; conformada por 52 colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco utilizando la encuesta como técnica para la recolección de información y como instrumento dos cuestionarios: uno para la variable de clima organizacional y el otro para la variable de satisfacción laboral, los cuales fueron tomados de trabajos de investigación de la misma línea que fueron validados anteriormente, las cuales antes de su aplicación fueron sometidos a la determinación de confiabilidad con la prueba alfa de Cronbach. El método que se utilizó en la investigación fue el método científico, como método general, y como específicos el hipotético deductivo. Para los análisis de los datos, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la presente investigación demuestran la relación existente entre las variables; en cuanto a la tendencia de las apreciaciones; es bueno, regular y deficiente para Clima organizacional y bueno, regular y deficiente para Satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe una correlación positiva media entre las variables estudiadas (Rho de Spearman = 0.685) y que esta correlación es significativa ($p=0.000<0.01$), es decir, considerando que un mejor clima organizacional influirá positivamente en una mejor satisfacción laboral.

Palabra clave: clima organizacional, satisfacción laboral, estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

ABSTRACT

The present research work was developed with the objective of determining the relationship that exists between the variables of organizational climate and job satisfaction of the staff of the Regional Management of Natural Resources and Environmental Management - Gobierno Regional Cusco, 2018.

This is a basic type research, of non-experimental, cross-correlational design. The sample is not probabilistic; formed by 52 employees of the Regional Management of Natural Resources and Environmental Management - Cusco Regional Government using the survey as a technique for the collection of information and as an instrument two questionnaires: one for the variable of organizational climate and the other for the variable of Job satisfaction, which were taken from research works of the same line that were previously validated, which before their application were subjected to the determination of reliability with Cronbach's alpha test. The method used in the research was the scientific method, as a general method, and as specific the hypothetical deductive. For the analyzes of the data, the nonparametric Rho test of Spearman was used.

The results of the present investigation demonstrate the relationship between the variables; as for the tendency of appreciations; It is good, regular and deficient for organizational and good climate, regular and deficient for job satisfaction of the staff of the Regional Management of Natural Resources and Environmental Management - Cusco Regional Government. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is an average positive correlation between the variables studied (Spearman's Rho = 0.685) and that this correlation is significant ($p = 0.000 < 0.01$), that is, considering that a better organizational climate will influence positively in a better job satisfaction.

Keyword: organizational climate, job satisfaction, structure, responsibility, reward, challenge, relationships, cooperation, standards, conflicts and identity.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

El talento humano viene a ser el componente clave que establece el éxito o infortunio de una organización, por lo que su gestión, viene a ser una ocasión y desafío desde la óptica profesional, que las organizaciones a nivel mundial van tomando la debida y mayor importancia, en un panorama cada vez más globalizado y competitivo.

Por lo que el clima organizacional en las organizaciones, está considerado como un elemento importante para conseguir mejores niveles de eficacia y eficiencia en una organización, debido a la influencia inmediata en la satisfacción laboral de los colaboradores que les permita desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos, relaciones interpersonales, capacidades intelectuales que se ven plasmados en los productos de la organización.

En ese entender, medir el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal involucrado, representa un indicador para desarrollar acciones que contribuyan a mejorar las condiciones para la satisfacción y dinámica de la organización; con el propósito de lograr mejores y mayores productos de la empresa y sus colaboradores.

América Latina, no ajena a los procesos mencionados, los gerentes están tomando mayor importancia al clima organizacional, entendiendo que puede contribuir y encaminar en el desarrollo de los objetivos de la organización, debido a que el éxito o infortunio de una organización va depender del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus tareas y a la institución; por lo que para lograrlo se tiene que generar las condiciones necesarias, y dentro de ello el clima organizacional, que representa un aspecto importante conjuntamente con el talento humano.

Haciendo un análisis de lo mencionado antes en el sector y la administración pública, se tiene que la eficacia y eficiencia en el desarrollo de las actividades cotidianas, principalmente está en función de las capacidades de los servidores civiles.

En el Perú, con la emisión de la Ley del Servicio Civil, se viene impulsando procesos para facilitar y promover el clima organizacional y satisfacción laboral; mediante la cual en las entidades públicas se fomente un adecuado clima para satisfacer a los funcionarios.

En ese entender se reconoce al clima organizacional como la piedra angular de toda organización ya sea de naturaleza pública o privada.

Por otro lado, casi siempre las necesidades y exigencias del estado no armonizan con las aspiraciones de los servidores públicos y su comportamiento en los puestos laborales que desempeñan; en razón que los servidores públicos no se alinean con los objetivos de la organización, considerando además el estado de disconformidad en que se encuentran normalmente, que produce que los resultados de sus tareas no sean acordes a lo esperado. El nivel de productividad en una organización es primordial, con mayor razón en el sector público, por lo que en una organización, el desarrollo del capital humano y su adecuada gestión en relación al clima laboral, puede establecer los niveles de desempeño y/o productividad de los colaboradores en el desarrollo de los procesos operativos, que se verán reflejados en una mejor prestación de servicios para para la sociedad en general.

Dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, se tiene una serie de problemas que limitan la obtención de rendimientos positivos en cuanto al clima laboral, y generan un limitado clima organizacional que poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores, los cuales son analizadas en el estudio del clima organizacional en las siguientes dimensiones; estructura, responsabilidad, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

La Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente es un órgano de línea del Gobierno Regional Cusco, responsable de ejecutar funciones sectoriales determinadas en temas de áreas de conservación protegidas y la gestión del medio ambiente, y ejercer actividades que buscan el aprovechamiento sostenible de los recursos

naturales renovables, no renovables y demás elementos del medio ambiente.

En la institución objeto del estudio, no se cuenta con información sobre el clima organizacional que permita conocer la situación actual del clima organizacional, así como de los factores que aquejan el desempeño laboral de sus trabajadores y con ello proponer tareas para mejorar la productividad en la organización.

Por lo mencionado, es importante promover un adecuado clima organizacional en la entidad y por ende resulta fundamental desarrollar una evaluación del clima organizacional, percibido por sus colaboradores y a partir de ello identificar las principales causas de los problemas de personal y como aporte, plantear políticas y procedimientos que contribuyan a superar las limitaciones que afectan la satisfacción laboral de los colaboradores inmersos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Polanco (2014) en el trabajo de investigación: El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés, cuyo objetivo fue describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes del INTAE, investigación no experimental de tipo descriptiva y transversal; en sus conclusiones menciona, que el clima laboral impacta en las relaciones humanas y se ve favorecido por la interacción entre los individuos en la organización, así como el compromiso de los individuos con las labores que desarrollan (profesores, personal administrativo) en correspondencia a la teoría de las perspectivas y el arreglo a los estereotipos profesionales; en cuanto a satisfacción laboral no solo influye en el ejercicio laboral, sino también en los aspectos de calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para integrarse a la sociedad.

Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008) desarrollaron la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal, en la que elaboraron y validaron herramientas para evaluar las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en recursos humanos de instituciones estatales. Asumiendo a 547 personales de muestra. Utilizando a Koys y Decottis (1991) para evaluar el clima organizacional y desarrollando un instrumento basado en el cuestionario S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Melia *et al.* para medir satisfacción laboral.

Mencionado como resultado que los instrumentos utilizados, tienen una fiabilidad adecuada, mayor a 0.8 y 0.9; que corrobora que los ítems en análisis se relacionan, así como evidencian discrepancias entre los subordinados en ese rasgo común a los ítems.

Concluyendo que en la investigación desarrollada, se tiene una correspondencia positiva entre las variables estudiadas. Así mismo los instrumentos utilizados fueron validados para la muestra utilizada; las mismas que se encuentran expeditas para su uso con fines de mejorar la gestión en instituciones gubernamentales y consecuentemente la provisión del servicio a nivel interno y externo.

Juárez-Adauta (2012), desarrolló la investigación denominada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, cuyo objetivo fue correlacionar clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores del sector salud. Investigación de tipo descriptivo, transversal, en profesionales vinculados a la provisión de servicios de salud del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano de Seguro Social. La investigación considero como muestra aleatoria a 230 individuos. Para la estimación se utilizó una escala mixta compuesta por Likert y Thurstone. Entre los resultados se tiene que los índices demostraron una correlación alta directa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral; concluyendo que un favorable clima organizacional establece una mejor

calidad de vida de los trabajadores de la organización y con ello la mejor provisión de los servicios en salud en la población usuaria.

Vallecilla, Kreyserberger, Garro y Bastidas (2013) en su investigación: El poder su influencia en la cultura y el clima organizacional, caso institución educativa Eva Riascos Plata, para optar por el grado de maestro en Alta Dirección de Servicios Educativos. Cuyo objetivo fue identificar la influencia del poder en el clima organizacional y la cultura de la organización. La investigación fue de tipo descriptiva. La población la conformaron 53 servidores y la muestra 14. Se utilizó una encuesta dirigida a los directivos, docentes y administrativos, realizando mediciones para ver los escenarios y problemas que se muestran entre los directivos y docentes para conocer los puntos de influencia del poder en estas relaciones. Se examinaron los posibles componentes que afectan las relaciones profesionales entre ellos: el liderazgo, la motivación, el reconocimiento, la calidad de vida laboral, la participación, el trabajo en equipo, las relaciones con los compañeros de trabajo, la comunicación, el ambiente laboral, la cultura, la capacitación, los sueldos, las prestaciones y el sentido de pertinencia hacia la organización. Concluyendo que la cultura y el clima organizacional, tienen un panorama poco favorable, debido a que sus integrantes, no cuentan con la relación suficiente para desarrollar un buen clima y cultura organizacional; a pesar de encontrarse organizados y cuenten con estructuras y planes para brindar calidad educativa.

1.2.2. A nivel nacional

Arana (2016) en la tesis: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana, desarrollada para lograr el grado de magister en administración de negocios, cuyo objetivo fue el establecer la relación que existe entre clima organizacional de una empresa minera peruana y la percepción de satisfacción laboral de sus trabajadores, estudio de carácter no experimental y con diseño

correlacional, que recoge datos a través de cuestionarios de 66 trabajadores y en base al uso de estadísticos descriptivos de cada variable y a un análisis de correlación, mediante el coeficiente Rho de Spearman, los resultados demuestran que existe una correlación directa entre las variables estudiadas. Estableciendo en una escala de 1 a 5; determinando una “buena” (valor medio obtenido de 3.5 puntos) percepción de los colaboradores sobre la variable clima organizacional y la percepción de los colaboradores “satisfecho” (valor medio obtenido de 3.9 puntos) sobre la variable satisfacción laboral.

Álvarez (2001) en la investigación: La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología, tesis de pregrado, desarrollada para obtener el grado de licenciada en comunicación social, desarrollado con el objetivo de analizar la relevancia de la cultura y el clima organizacional como elementos que determinan la eficacia de los profesionales que laboran en el Instituto Nacional de Oftalmología (INO) encontrando que los primordiales problemas profesionales y su influencia en el grado de satisfacción de los pacientes; de modelo prospectivo mediante la aplicación de instrumento cualitativos y cuantitativos con un tratamiento estadístico, y diseño no experimental de tipo descriptivo-explicativo; concluyendo que la cultura y clima organizacional son importantes y su práctica en toda organización determina la eficacia y productividad de la organización. Asimismo, cuando la cultura y el clima organizacional son favorables las personas de la organización se comprometen y asumen responsabilidades en sus actividades labores.

Así mismo, el estudio concluyó como desequilibrada a la cultura organizacional en el INO, debido a que el área operativa (explícita) no concuerda con el área implícita (creencias y valores), así como se aprecia una resistencia al cambio debido al estilo de liderazgo autoritario que se da en la organización. No se promueve un clima participativo y proactivo. Las actividades laborales tienen una fuerte supervisión y

control. No se tiene establecido una línea de carrera y de proyección profesional, que genera la migración del personal calificado, a otras organizaciones. Se aprecia que el personal percibe disconformidad por la política administrativa debido a que los directivos no prestan la debida atención a los recursos humanos en la organización. Se tiene un tipo de comunicación vertical-informativa. Se tiene una limitada comunicación y cooperación entre las diferentes áreas de la organización.

Palma (2005) en el estudio: Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias, en el cual analiza la motivación y el clima laboral en colaboradores de instituciones que brindan formación universitaria, conformada por una muestra de 473 colaboradores, entre docentes y personal administrativo de tres universidades de gestión privada de la ciudad de Lima; utilizando herramientas para evaluar la motivación y el clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing, utilizando el software SPSS para el procesamiento estadístico de los datos. Producto de la investigación, se tiene niveles medios de motivación y clima laboral sobresaliendo la necesidad de mejorar el manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación con el fin de perfeccionar el producto organizacional.

Calderón (2017) desarrolla la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de la SUNAT, 2017, con el objetivo de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en esta institución; siendo la investigación de tipo básica, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra probabilística de 166 trabajadores, manejando como instrumento el cuestionario de 50 ítems de Palma Carrillo CL-SP (2004) para la variable de clima organizacional y otro cuestionario de 36 preguntas de Palma Carrillo SL-SP (1999) para recabar los datos de la variable satisfacción laboral. Obteniendo como resultado una alta correlación (97.8%) entre

las variables estudiadas, con lo que confirma a medida que el clima organizacional es bueno, la satisfacción laboral será buena; e infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas.

1.2.3. A nivel local

Saavedra y Vargas (2016) realizaron un trabajo de investigación denominado: clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del área financiera de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el objetivo de determinar el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área financiera de la UNSAAC, investigación básica, no experimental, descriptivo, explicativo y correlacional, transversal y deductivo, conformada por una población de 32 trabajadores, tomando de muestra a toda la población, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento para conseguir información manejó dos cuestionarios; el primero orientado al clima organizacional y el segundo al desempeño laboral. Para ello utilizaron la escala tipo Likert. Concluyendo que el clima organizacional influye y determina el desempeño laboral de los colaboradores, encontrando un tipo de clima participativo-consultivo, encontrando además otros factores como el ambiente físico, las recompensas y la capacitación que no ayudan al rendimiento laboral.

Vargas (2014) realizó la investigación: clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad de Cusco, 2014, cuyo objetivo fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de esta institución para el periodo 2014; de tipo básico, no experimental, de corte transversal, correlacional, con una población de 62 trabajadores, considerando a 62 trabajadores administrativos como muestra; empleando la encuesta como técnica para la recolección de datos y dos cuestionarios como instrumentos: el primero para clima

organizacional y el segundo para desempeño laboral. La confiabilidad de los instrumentos se determinó por la prueba Alfa de Cronbach; obteniendo como resultado que se tiene correlación positiva muy fuerte ($r = 0.907$) con un grado de significancia ($p = 0.000$) entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral; concluyendo que existe relación significativa entre las variables estudiadas de esta institución.

Huamán y Olarte (2016) desarrollaron la investigación clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huancarani, provincia Paucartambo región Cusco, 2016; con el fin de establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las diferentes áreas de esta institución en el periodo 2016, contando con una población de 20 colaboradores, determinado la muestra a la misma cantidad de trabajadores; de diseño no experimental, teniendo como técnica la entrevista directa e instrumento la encuesta estructurada, obteniendo como resultado que al correlacionar las variables estudiadas se encontró que están relacionadas, (Si $0 < r < 1$; $r = 0,860214766$), obteniendo un coeficiente Rho de Spearman positivo en las hipótesis planteadas lo cual demuestra que existe un grado de asociación lineal directa positiva y significativa. Concluyendo que el desempeño laboral de los colaboradores depende positivamente del clima organizacional, encontrando un clima organizacional poco favorable y el nivel de desempeño laboral regular en esta institución.

Niño de Guzmán (2016). Realizo la investigación: La satisfacción laboral de los colaboradores en la oficina de administración de Essalud Red asistencial Cusco 2016, con el objetivo de conocer la satisfacción laboral de los colaboradores de esta entidad, investigación de tipo básica, de nivel descriptiva con diseño no experimental, teniendo una población de 101 colaboradores considerando en igual proporción a la muestra, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento

para la recolección de datos. Encontrando que los colaboradores consideran como regular la satisfacción laboral en las dimensiones estudiadas, lo cual genera el incumplimiento de metas en los tiempos establecidos, que a su vez generan frustración y desmotivación en los colaboradores; encontrando a la dimensión de prestaciones con una calificación mala y representa la mayor debilidad en razón que los colaboradores consideran que la carga laboral asignada no está de acuerdo al salario percibido; las dimensiones consideradas como regular son: ambiente físico, supervisión y participación; la dimensión satisfacción intrínseca con calificación buena, considerándola como una fortaleza.

Benavente (2017) desarrolló la investigación denominada: Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2015, cuyo objetivo fue analizar el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional del personal administrativo de esta institución para el periodo 2015, de diseño de investigación no experimental, transaccional, explicativo, teniendo una población de 761 trabajadores y una muestra de 263 trabajadores, utilizando cuestionarios con la escala de Likert. Concluyendo que el clima organizacional es poco significativa con la satisfacción laboral como un indicador global para el clima pero a nivel de las dimensiones estudiadas se observa que: responsabilidad, calidez, apoyo, identidad, motivación, tienen relaciones significativas y relación no significativa para las dimensiones como: estructura, riesgo, conflictos, supervisión, estabilidad laboral y oportunidad.

Por otro lado, resulta una relación no significativa entre satisfacción laboral y desempeño organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima Organizacional

Münch (2009) indica que en la actualidad las organizaciones además de preocuparse por satisfacer las necesidades de sus consumidores, también tienen la mirada en atender las aspiraciones de sus colaboradores; considerando así al recurso humano como un elemento importante y un medio para alcanzar los objetivos de la organización, por lo que las organizaciones en ese proceso buscan la autorrealización de sus integrantes.

Lewin et al. (Como se cita en Benavente, 2017) menciona que una forma de atender las necesidades de sus colaboradores, es brindándoles idóneas condiciones laborales que accedan el desarrollo de los colaboradores, en razón que la actitud de un colaborador en el desarrollo de sus actividades laborales no solo obedece a sus particularidades propias, así como de su percepción del clima laboral, así como de los demás elementos en la organización.

Benavente (2017) menciona que las condiciones generadas en un centro laboral generan consecuencias en sus colaboradores, por lo que para lograr los objetivos de la organización, es importante promover un adecuado y saludable clima organizacional.

Definiciones de clima organizacional

Davis & Newstrom (1987), sobre el clima organizacional mencionan que puede influir en el ejercicio, motivación y satisfacción laboral, mediante la creación de intereses respecto a consecuencias que se pretendan a través de otras gestiones, mediante la cual los colaboradores, esperan recibir estímulos en base a la apreciación que desarrolla sobre el clima en la organización. Por lo tanto, los directivos de la organización, deben

considerar a sus colaboradores como parte del activo de la organización y darle el valor correspondiente.

Katz y Kahn (1989), mencionan que todas las organizaciones, construyen de manera particular su cultura o clima organizacional, y manifiesta las normas y valores del sistema formal y la representación en que los reinterpreta el sistema informal; así mismo muestra la historia de la organización, los prototipos de personas que atrae la organización, sus know-how e infraestructura instalada, las maneras de comunicación y el cómo se practica la soberanía en la organización.

Torrecilla (2005) sobre el clima organizacional menciona que se compone de un conjunto de variables y factores ambientales internos que de manera conjunta brindan una visión global y compartida por los miembros de la organización, sobre aspectos referidos a procesos específicos que se dan a nivel interno de la organización, los cuales repercuten en el comportamiento de las personas sobre la organización; su proximidad se da a través de la percepción que adquieren los integrantes de la organización sobre las dimensiones del: ambiente físico, estructuras, ambiente sindical, personales y otras variables particulares del comportamiento organizacional; las cuales configuran el clima de la organización. La cual determina la cultura en la organización, que es determinada por el patrón general del comportamiento, opiniones y valores que son usuales en los individuos que componen la organización.

También menciona que la interacción de los factores y estructuras del sistema organizacional generan un determinado clima, en función a la apreciación de los integrantes que inducen y generan determinados comportamientos de los individuos que inciden en la organización. Su importancia radica debido a que el comportamiento de un trabajador es la resultante de los factores organizacionales existentes y de las percepciones del colaborador sobre dichos factores; estas percepciones obedecen a la interacción y la resultante de las vivencias desarrolladas por los miembros

en la organización. En ese entender el clima organizacional muestra la interacción entre las características personales y organizacionales.

Cruz (2003) define a la cultura de una organización como una representación experimentada y compartida por sus miembros de hacer las cosas en la organización, compuesta por un conjunto de valores y creencias básicas que se ponen de manifiesto en el modo de materializar la visión y dar cumplimiento a la misión de la organización, mediante: normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, forma de comunicación, estilo de liderazgo, historia compartida; en su interacción con el entorno. Manifiesta que entre los factores primordiales que persiguen los trabajadores, en el ámbito laboral están asociadas a la satisfacción de necesidades básicas como: el salario, adecuadas condiciones del local de trabajo, los medios de acceso a una vivienda, el acceso a la información, oportunidades de desarrollo y la organización de la producción; concluyendo que los componentes de satisfacción laboral están orientados a la autorrealización tales como adquisición de nuevos conocimientos y puesta en práctica de lo aprendido.

Álvarez (2001) señala sobre el clima organizacional como la manifestación de la apreciación personal que desarrollan los colaboradores y directores sobre la organización la cual puede ser representar una oportunidad u impedimento para el adecuado desempeño de la organización; implica el sentimiento que el trabajador desarrolla se manifiesta en su aproximación o alejamiento con respecto a sus superiores, y colegas de labor; que puede expresarse en cláusulas de independencia, arreglo, estímulos, deferencia, familiaridad, apoyo y apertura, entre otras.

Menciona que el desarrollo de la cultura organizacional genera en los componentes de la organización conductas e impiden otras, como por ejemplo el compromiso y la responsabilidad que desarrollan los integrantes, corresponde si le es permitido por la cultura laboral; aseverando que una

cultura laboral abierta promueve la colaboración y desarrolla una diligencia madura de todos sus miembros.

Importancia del clima organizacional.

Likert y Katz y Kahn (como se citó en Benavente, 2017) mencionan que el contexto profesional tiene importantes efectos sobre las actitudes y conducta de los trabajadores en la organización, por lo que las organizaciones para el logro de sus objetivos, cada día se preocupan más en brindar un adecuado clima organizacional que admita en los colaboradores desempeñarse de manera eficiente.

Hitpass (2017) quien menciona: que el clima organizacional forma el medio interno que se construye en beneficio de las personas de la organización y su atmósfera psicológica particular, y se encuentra vinculada a la moral y consecución de las parquedades humanas de los integrantes de la organización que puede ser saludable o perjudicial, positivo o negativo, agradable o desagradable; que refleja el sentir de los trabajadores sobre la organización.

Guillen y Guil (como se citó en Benavente, 2017) indican sobre la importancia del clima organizacional se sustenta debido a que es un fenómeno que influye como una variable articuladora entre los procesos de la organización, las estructuras, y la conducta de sus colaboradores. Por lo que medir el clima laboral generara información sobre la valoración de las variables que intermedian en la organización; conocer las circunstancias laborales; promover la cooperación en las diligencias del sistema; mejorar los dispositivos de relación y comunicación; y lograr una perspectiva integradora de la organización. Posibilitando con ello la gestión de procedimientos ante cambios y problemas; la propuesta de operaciones que promuevan el perfeccionamiento de la organización; determinar los

procesos de resolución de los problemas; y la adecuada gestión de las necesidades y expectativas para la satisfacción los miembros.

Brunet (1987) menciona tres razones del porque diagnosticar el clima organizacional: la primera es el valorar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción, que generan actitudes negativas frente a la organización; mostrar los elementos específicos sobre los cuales el administrador dirija las intervenciones para iniciar y sostener el cambio; y proseguir con el perfeccionamiento de la organización y prevenir las dificultades que pudieran darse.

Benavente (2017) menciona sobre la importancia del clima organizacional, debido a que interviene en el comportamiento y ejercicio de los colaboradores, siendo de transcendental importancia para los directores de la organización reconocerlo, con el fin de mantenerlo saludable generando adecuadas condiciones para el ejercicio de los trabajadores y mediante ello se logre los objetivos de la organización.

Dimensiones o elementos del Clima Organizacional

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017) mencionan que existen nueve dimensiones que se relacionan con irrefutables pertenencias de la organización y que son elementales para medir de una manera adecuada el clima organizacional en una organización y un profundo estudio de cada una de ellas explicarían el clima existente en una expresa organización, las dimensiones son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

Dimensión 1: Estructura

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sobre esta dimensión manifiestan que simboliza la apreciación de los integrantes de la

organización sobre la cantidad de reglas, trámites, instrucciones y otras restricciones a las que se ven encontrados en el desempeño de sus labores. Pone de manifiesto la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, o en un ambiente laboral libre o informal.

Corresponde a la forma de como la organización ha diseñado sus procesos y la ejecución de los mismos hacia los usuarios.

Por tal razón para efectos de hacer funcional la organización es neurálgico establecer normas, reglas, políticas y procedimientos a fin de viabilizar el desarrollo óptimo de todas las actividades en la empresa, así como asistir a sus trabajadores brindando las herramientas necesarias a fin de que puedan superar los obstáculos que enfrentan diariamente en el ejercicio de sus labores. La ordenación en una estructura en la organización, proporciona o entorpece el flujo de las comunicaciones, considerado como un aspecto primordial en toda organización.

Dimensión 2: Responsabilidad

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sobre esta dimensión manifiestan que representa el compromiso de los miembros de la organización sobre la autonomía en la toma de medidas relacionadas con la labor desarrollada. Evidencia el orden que reciben ya sea de tipo general (en un polo) y no vigilante (en el otro polo), es decir, la impresión de considerarse como su propio director y de no contar con un doble control en las actividades laborales.

Dimensión 3: Recompensa

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), respecto a esta dimensión sostienen que concierne a la apreciación de los integrantes de la sobre el ajuste del estímulo recibida por la labor bien hecha. Es la forma en que la organización utiliza más el estímulo que la sanción o inversamente.

Siendo el sentimiento sobre la posibilidad de recibir una recompensa por el trabajo bien hecho, medida utilizada por las organizaciones para incentivar al colaborador interno.

Dimensión 4: Desafío

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen que pertenece a la emoción que tienen los integrantes de la organización acerca de los retos que atribuye el trabajo. Es la disposición en que la organización promueve la tolerancia a riesgos controlados con el propósito de alcanzar los objetivos planteados o bien plantea un sistema de práctica sin ningún género de estímulos.

Considerando al desafío como el sentimiento del colaborador interno hacia nuevos retos en la organización, con la finalidad de fomentar mayor productividad con estímulos o sin ellos.

Dimensión 5: Relaciones

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), mencionan como la percepción de los sentimientos de los integrantes de la organización sobre la existencia de un grato ambiente laboral y de buenas o malas relaciones mutuas entre semejantes o entre jefes y empleados.

Dimensión 6: Cooperación

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), define como el sentimiento de los integrantes de la organización sobre la presencia de un espíritu de apoyo por parte de los directores y otros colaboradores en el grupo.

Dimensión 7: Estándares

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen como la percepción de los integrantes acerca del énfasis que pone la organización sobre las reglas de rendimiento.

Un estándar, constituye una medida que muestra su alcance y desempeño. En el orden que los estándares sean establecidos de manera racional y sean realizables, los integrantes de la organización apreciarán estos, con sentido de equidad y justicia.

Dimensión 8: Conflictos

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), consideran que esta dimensión es la percepción del nivel en que los integrantes de la organización, al mismo nivel entre colegas o con los superiores, respetan o rechazan las opiniones discordantes y toleran enfrentarlos y asumir actitudes para solucionarlos en el menor tiempo posible.

Considerando la posibilidad de existencia de opiniones encontradas entre directivos y colaboradores internos y la capacidad de aceptar o rechazar opiniones diferentes a las verdaderas entre estos trabajadores.

Dimensión 9: Identidad

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sobre esta dimensión, sostienen como el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un componente significativo y apreciable dentro del entorno laboral, generalizando como la emoción de participar en los objetivos personales y los de la organización.

Satisfacción Laboral

Definiciones de satisfacción laboral

Locke (como se citó en Sotomayor, 2013) define como el estado emocional que resulta de la apreciación subjetiva de las vivencias laborales del colaborador. Entendiéndose como una actitud general resultante la sumatoria de las actitudes específicas que un colaborador desarrolla respecto a sus actividades laborales y otros factores vinculados con su labor.

Bravo y Rodríguez (como se citó en Sotomayor, 2013) la definen como un grupo de actitudes desarrolladas por el colaborador en un contexto laboral, estas actitudes pueden estar referidas al trabajo en general o hacia situaciones específicas. Es así que la satisfacción laboral se refiere a las actitudes que asumen los colaboradores sobre diversas situaciones que se dan en el desarrollo de sus actividades laborales.

Robbins (como se citó en Benavente, 2017), lo puntualiza como el conjunto de actitudes que desarrolla el trabajador con respecto a sus actividades laborales. Es así que un colaborador puede tener actitudes positivas hacia su trabajo, en razón que se encuentra muy satisfecho con su espacio laboral; o de lo contrario el colaborador podría mostrar actitudes negativas debido a que se encuentra insatisfecho con su puesto. Así mismo la satisfacción se debe entender como un proceso aprendido, desarrollado de la interrelación entre las peculiaridades subjetivas del colaborador, las particularidades de la actividad laboral y del ambiente laboral donde se desarrolla, en ese entender, la satisfacción laboral no es algo innato y su interpretación debe considerar un punto de vista psicosocial.

Donnelly, (como se citó en Sotomayor, 2013) define como la actitud que los trabajadores desarrollan sobre el trabajo que desarrollan, es así que cuenta con un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente

a las actividades laborales considerando un concepto más amplio que un sentimiento y/o una emoción.

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión 1: Satisfacción con el ambiente de trabajo

Cabello (2015), define como el espacio físico y lugar de trabajo, las condiciones de limpieza, higiene y salubridad, la temperatura del ambiente, la ventilación y la iluminación de esta espacio físico. Esta referida a la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y tiene una relación directa con entorno físico y el espacio en el trabajo.

Dimensión 2: Satisfacción con la supervisión

Cabello (2015), sostiene como el soporte brindado por los directores, el desarrollo de un trato equitativo y de igualdad que se percibe por los superiores dentro de la organización.

Refiere a la relación directa con las relaciones interpersonales de jefatura a subordinado, igualdad de trato y justicia laboral.

Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Cabello (2015), manifiesta como al grado en que la organización practica el acuerdo, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades que se recibe de desarrollo y las de formación.

Está referido a la satisfacción con los beneficios percibidos, tiene relación directa con el cumplimiento de beneficios laborales y cumplimiento de convenios, promociones y formación laboral y profesional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

La investigación, como problema general tiene planteado: ¿Qué relación existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 6

¿Qué relación existe entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 7

¿Qué relación existe entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 8

¿Qué relación existe entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

Problema específico 9

¿Qué relación existe entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se desarrolla con el fin de conocer de manera objetiva como se relaciona el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, en el periodo 2018.

Mediante el presente estudio se busca establecer como antecedente a investigaciones futuras sobre clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones estatales y privadas con el fin de que cuenten con una herramienta y permitan desarrollar cambios y mejoras en la relación entre el trabajador y su entorno laboral para el logro de los objetivos como instituciones y desarrollen una mejor atención al usuario, por ende, contribuyan a mejorar la calidad del servicio a la población usuaria.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 7

Existe relación significativa entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 8

Existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hipótesis específica 9

Existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 7

Determinar la relación que existe entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 8

Determinar la relación que existe entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Objetivo específico 9

Determinar la relación que existe entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, se basa en observaciones de hechos en estado natural en el cual no se manipula las variables investigadas.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen como la investigación que se realiza sin operar deliberadamente las variables; son investigaciones donde lo que se hace es observar los fenómenos en la forma como se dan en su contexto natural para su posterior análisis; no se hace variar en forma intencional las variables independientes para observar su efecto sobre las otras variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la organización (liderazgo, estructura, toma de decisiones); es por ello que si se estudia esta variable se puede intentar comprender lo que viene aconteciendo en la organización, así como las consecuencias que esos fenómenos están creando respecto a la motivación de sus integrantes y las reacciones y su comportamiento; que se expresan en las consecuencias para la organización.

Variable 2: Satisfacción laboral

Robbins (como se citó en Almirón, 2017) sostiene que la satisfacción laboral representa una de las áreas más complejas que enfrentan en numerosas ocasiones a los gerentes de las organizaciones con sus propios empleados, ya que los gestores de la organización son

responsables de proporcionar a sus colaboradores, puestos laborales desafiantes e intrínsecamente gratificantes.

2.2.2. Operacionalización

Variable 1:

Operacionalmente la variable clima organizacional se enmarca en 9 dimensiones a tener en cuenta para evaluarlo: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad. La variable clima organizacional se evaluará de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta al personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 1

Operacionalización variable 1: clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Estructura	Jerarquías	P1. P2. P3. P4.		
	Procedimientos	P5. P6. P7.		
Responsabilidad	Supervisores	P8. P9. P10. P11.		
	Iniciativas	P12. P13. P14.		
		P15.		
Recompensa	Reconocimientos	P16. P17. P18.		
	Sanciones	P19. P20. P21.		
		P22.		
Desafío	Toma de decisiones	P23. P24. P25.	(5) Siempre	
	Riesgos	P26	(4) Casi Siempre	Deficiente [50–142]
Relaciones	Ambiente laboral	P27. P28. P29.	(3) A veces	Regular [143–161]
	Relaciones interpersonales	P30. P31	(2) Casi nunca	Bueno [162–250]
			(1) Nunca	
Cooperación	Óptimo rendimiento	P32. P33. P34.		
	Apoyo mutuo	P35. P36		
Estándares	Rendimiento	P37. P38. P39.		
	Desempeño	P40. P41		
Conflictos	Libertad de opinión	P42. P43. P44.		
	Acuerdos y desacuerdos	P45		
Identidad	Empatía	P46. P47. P48.		
	Lealtad	P49. P50		

Fuente: Elaboración propia, en base a análisis de variable clima organizacional

Variable 2:

La variable satisfacción laboral cuenta con 3 dimensiones que se evaluarán: satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas. La variable se evaluará producto de los resultados aplicados de la encuesta al personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 2

Operacionalización variable 2: satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Satisfacción con el ambiente físico	Objetivos, metas y tasa de producción.			
	Limpieza, higiene y salubridad.	P1. P2. P3. P4.		
	Entorno físico y espacio.			
	Temperatura del local.			
Satisfacción con la supervisión	Relaciones personales con superiores.		(5) Siempre	Deficiente [12 – 30]
	Supervisión que ejercen		(4) Casi Siempre	Regular
	Proximidad y frecuencia con que es supervisado.	P5. P6. P7. P8. P9.	(3) A veces	[31 – 42]
	Supervisores que juzgan tarea.	P10.	(2) Casi nunca	Bueno
	Igualdad y justicia de trato.		(1) Nunca	[43 – 60]
Satisfacción con las prestaciones recibidas	Apoyo de supervisores			
	Negociación sobre aspectos laborales.	P11. P12.		
	Grado de cumplimiento de la empresa.			

Fuente: Elaboración propia, en base a análisis de variable satisfacción laboral

2.2.3. Metodología

Hernández et al. (2014) define la investigación como los procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se desarrollan al tratado de un problema o fenómeno.

La investigación, se polariza en 2 aproximaciones principales: enfoque cuantitativo y cualitativo; los dos desarrollan procesos metódicos y empíricos en su esfuerzo para crear el conocimiento.

El enfoque cuantitativo, utiliza la recopilación de data para contrastar la hipótesis, tomando como base el análisis estadístico de la medición numérica para construir patrones sobre el comportamiento y corroborar las teorías revisadas previamente.

2.2.4. Tipo de Estudio

El tipo de investigación es básica. Crismán (como se citó en Garibay, 2017) sobre el tipo de investigación, menciona que persigue establecer un conjunto de conocimientos teóricos sin una aplicación práctica inmediata. Suele ser el fundamento de otra investigación.

Asimismo, el tipo de investigación es aplicada, la cual consiste en la aplicación práctica de la investigación. De este modo, la investigación podría subdividirse en cuatro parámetros fundamentales: conocer, explicar, predecir y actuar, de forma que las dos primeras posibilidades pertenecerían a la investigación básica, frente a las dos últimas que pertenecerían a la investigación aplicada.

2.2.5. Diseño

La presente investigación es de diseño no experimental. Hernández et al. (2014) refiere sobre la investigación no experimental a estudios donde solo se realiza la observación de los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos, donde no se ejerce ninguna manipulación de las variables.

El diseño es transversal o transeccional, debido a que la recopilación de los datos en un solo período. Hernández et al. (2014) sobre la investigación transeccional menciona que la recolección de los datos se da en un solo y único momento, con la intención de representar el comportamiento de las variables y examinar su incidencia e interrelación en un determinado momento.

Así mismo la presente investigación es correlacional, porque asocia variables por medio de un patrón predecible para una población. Los estudios correlacionales tienen como propósito establecer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos o variables en una muestra.

2.3. Población y muestra

La población para la presente tesis, está conformada por 52 colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Hernández et al. (2014) define población al conjunto de los casos que comparten determinadas especificaciones.

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

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada en el presente estudio para recabar los datos es la encuesta, la cual se adjunta en los anexos.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, documento estructurado con las variables consideradas para medición.

Brace (como se citó en Hernández et al., 2014) sobre el cuestionario menciona que consiste en un conjunto de preguntas sobre las variables que se quieran evaluar.

Hernández et al. (2014) mencionan que las preguntas contenidas de un cuestionario puede contemplar dos tipos de preguntas: cerradas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas, que resultan más fáciles de codificar y analizar; o abiertas que no delimitan las alternativas de respuesta y representan mayor utilidad cuando no se cuenta con información previa sobre las potenciales respuestas de la población objetivo a encuestar.

Cuestionario para la variable clima organizacional

Datos generales

Título:	Clima Organizacional.
Autor:	Basado en el cuestionario clima organizacional de Litwin y Stringer, cuestionario de 50 preguntas en una escala tipo Likert.
Procedencia:	Cusco.
Objetivo:	Detallar las características de la variable clima organizacional.
Duración:	10 minutos.
Significación:	El cuestionario está orientado a determinar las dimensiones de clima organizacional.
Estructura:	La encuesta consta de 50 ítems, con respuestas de opción múltiple, tipo Likert: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca. La encuesta está conformada por 09 dimensiones, los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre clima organizacional.

Cuestionario para la variable Satisfacción Laboral

Datos generales

Título:	Satisfacción Laboral
Autor:	Basado en la escala de Locke y colaboradores (Meliá y Peiró, 1989), cuestionario de 12 preguntas en una escala tipo Likert.
Procedencia:	Cusco 2018
Objetivo:	Describir las particularidades de la variable satisfacción laboral.
Duración:	02 minutos
Significación:	El cuestionario está orientado a determinar la variable satisfacción laboral.
Estructura:	<p>La encuesta consta de 12 ítems, con respuestas de opción múltiple, tipo Likert: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) a veces; (2) Casi Nunca; (1) Nunca.</p> <p>La encuesta está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable satisfacción laboral.</p>

2.4.3. Validación de instrumentos

Hernández et al. (2014) mencionan que la validez se refiere al grado en que determinado instrumento de medición evalúa la variable en análisis, con la opinión de expertos en la materia analizada.

Para la validación de los instrumentos se tomó de un trabajo de investigación relacionado al tema, que fue desarrollado en el año 2017,

en el cual los instrumentos fueron validados por el juicio de expertos que a continuación citamos:

Tabla 3

Jurados expertos que validaron el instrumento

Experto	Especialidad
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodología de la Investigación.
Mgtr. Santiago A. Gallarday Morales	Docencia e Investigación Universitaria.
Mgtr. Willian S. Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial/Económica

Fuente: Adaptado de Almirón, F. (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

2.4.4. Confiabilidad de instrumentos

Hernández et al. (2014) mencionan que la confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes.

La confiabilidad se estableció con el coeficiente alfa de Cronbach, aplicable a escalas de valores tipo Likert. Así mismo se efectuó el desarrollo de la prueba piloto a una muestra de 13 empleados de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Cronbach (como se citó en Crismán, 2016), sostiene que el Alfa de Cronbach es un índice utilizado para evaluar la confiabilidad de consistencia interna de una escala, evalúa la magnitud en que los ítems de un instrumento se encuentran correlacionados.

Tabla 4

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz, B. (2002) citado por Almirón, F. (2017).

Tabla 5

Análisis de confiabilidad del instrumento cuestionario para la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Ítems
0.859	50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Análisis de confiabilidad del instrumento cuestionario para la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Ítems
0.779	12

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa que producto del análisis de confiabilidad a los 50 ítems de la variable clima organizacional se tiene como resultado 0.859 que de acuerdo a los rangos se tiene una magnitud de confiabilidad muy alta, mientras que en la tabla 6 se aprecia que producto

del análisis de confiabilidad a los 12 ítems de la variable satisfacción laboral se tiene como producto 0.779 que de acuerdo a los rangos se tiene una magnitud de confiabilidad alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo se utilizó el método científico como método general, considerado como un conjunto de estrategias, procedimientos y técnicas para analizar problemas, principalmente para demostrar una hipótesis.

Como método específico, se tiene el hipotético deductivo, que comprende que tomando como partida las teorías generales se llegan a conclusiones particulares; hipotéticas, porque busca dar respuesta a contextos problemáticos expresadas en la hipótesis.

Cegarra (2011) menciona que el método hipotético deductivo es el camino lógico para examinar la solución a los problemas que se plantea. Consiste en emitir hipótesis acerca de potenciales soluciones al problema planteado y evidenciar con datos estadísticamente disponibles para ver si estos están acordes.

Se realizó la contrastación de las variables con su respectivo análisis descriptivo para cada variable y dimensión de la investigación, presentando los resultados en tablas y figuras respectivas.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumple con los razonamientos establecidos por el diseño de investigación de la Universidad César Vallejo, el cual establece en sus procedimientos las acciones a seguir en el desarrollo de la investigación. También, se cumplió con respetar la adecuada cita de la información bibliográfica respetando la autoría mediante la referencia de los autores.

La paráfrasis de las citas consignadas, fueron desarrolladas por el autor del trabajo de investigación, tomando en consideración los conceptos de autoría e identificación para nombrar a una persona como autor de una cita consignada. Así como precisar las referencias sobre los instrumentos utilizados para recabar la información, así como la referencia sobre la validación de los instrumentos utilizados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados generales de la investigación

Variable 01: clima organizacional

Tabla 7

Niveles, frecuencias y porcentajes de la V1: clima organizacional

	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	25,0	25,0
	Regular	25	48,1	73,1
	Bueno	14	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

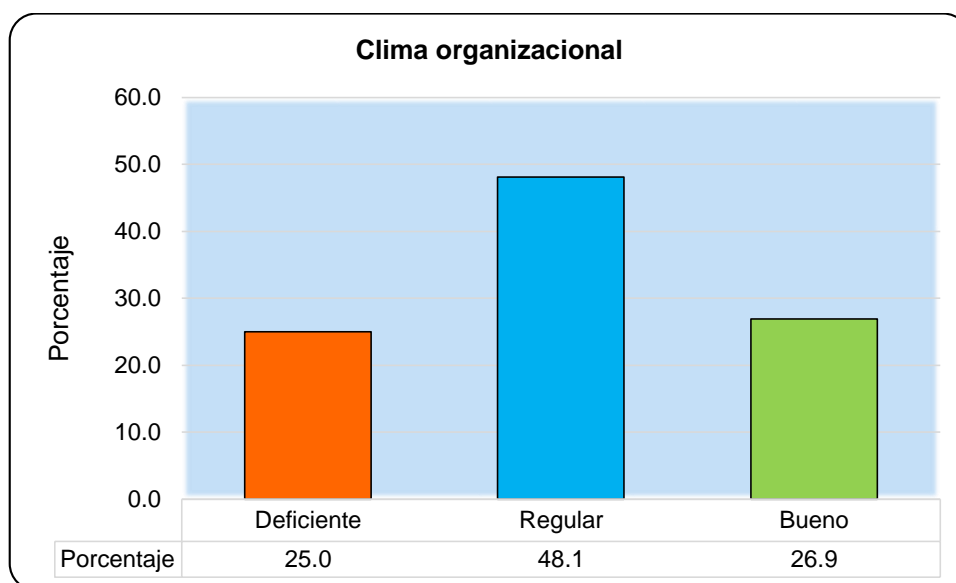


Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes V1: clima organizacional

Interpretación

En la tabla 7 y figura 1 se aprecia que para los niveles del clima organizacional según la apreciación del personal analizado; es deficiente en un 25.0%, regular en un nivel de 48.1%, mientras que un 26.9% percibe que el nivel de clima organizacional es bueno.

Variable 02: satisfacción laboral.

Tabla 8

Niveles, frecuencias y porcentajes de la V2: satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	21,2	21,2
	Regular	31	59,6	80,8
	Bueno	10	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

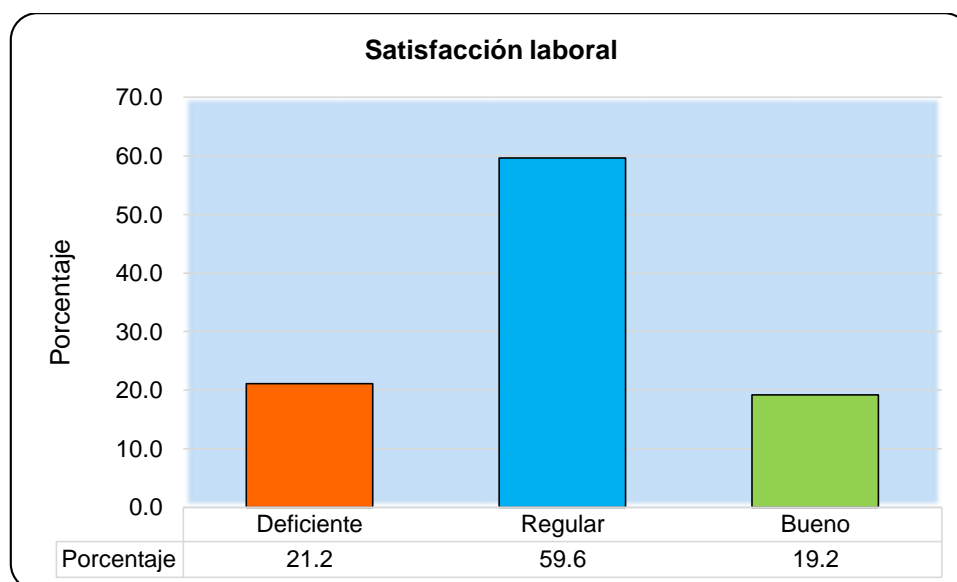


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes V2: satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 8 y figura 2 se observa el resultado de los niveles de apreciación sobre la variable satisfacción laboral, que un 21.2% considera que el nivel es deficiente, el 59.6% manifiesta que el nivel de satisfacción laboral en la entidad es regular, mientras que el 19.2% de los trabajadores lo considera como bueno el nivel de satisfacción laboral.

Nivel comparativo entre clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla 9

*Tabla cruzada clima organizacional * satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	6	7	0	13
		% del total	11,5%	13,5%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	4	15	6	25
		% del total	7,7%	28,8%	11,5%	48,1%
	Bueno	Recuento	1	9	4	14
		% del total	1,9%	17,3%	7,7%	26,9%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

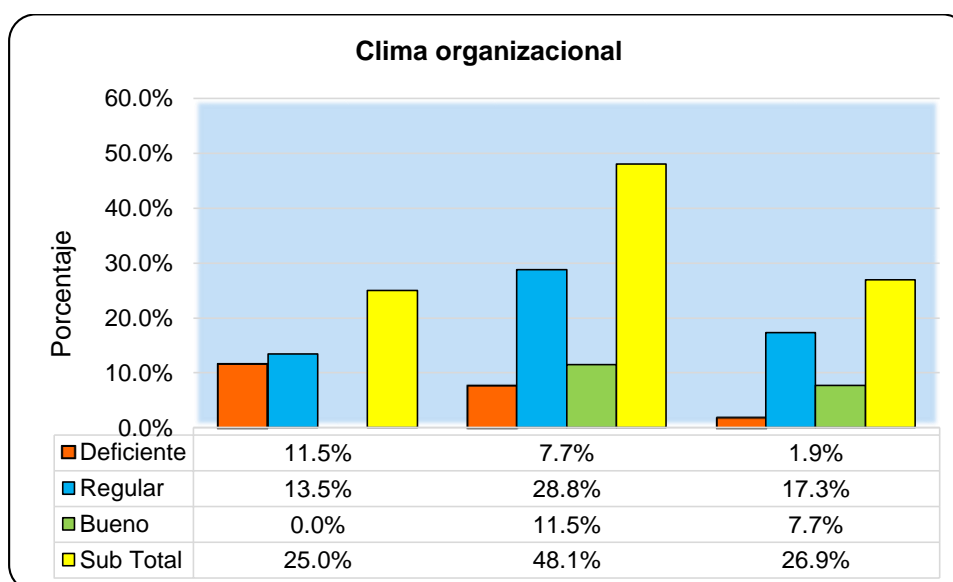


Figura 3. Niveles entre clima organizacional y satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 9 y figura 3, se aprecia que un 25.0% de los colaboradores consideran como deficiente el clima organizacional con respecto a la satisfacción laboral, mientras que el 48.1% lo considera en un nivel regular, mientras que el 26.9% lo consideran como un nivel bueno en correspondencia a la satisfacción laboral según el personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

3.2. Descripción de resultados específicos.

Nivel comparativo dimensión estructura y satisfacción laboral

Tabla 10

*Tabla cruzada estructura * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Estructura	Deficiente	Recuento	10	2	1	13
		% del total	19,2%	3,8%	1,9%	25,0%
	Regular	Recuento	1	22	2	25
		% del total	1,9%	42,3%	3,8%	48,1%
	Bueno	Recuento	0	7	7	14
		% del total	0,0%	13,5%	13,5%	26,9%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

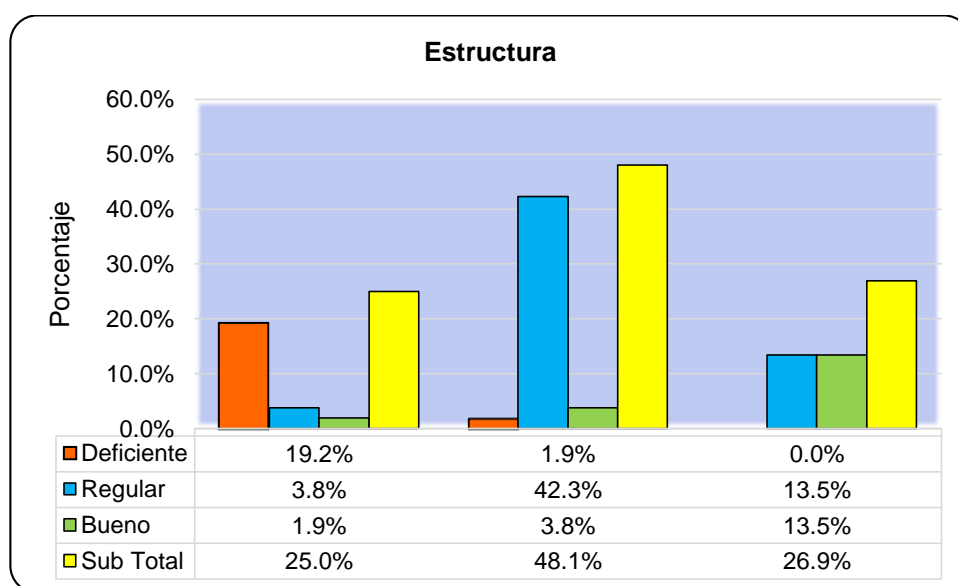


Figura 4. Niveles entre estructura y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 10 y figura 4 se aprecia que del total de datos se tiene que un 25.0% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión estructura es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 48.1% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión estructura es regular por lo que el clima organizacional es

regular, en tanto el 26.9% considera en un nivel bueno la satisfacción laboral en la dimensión estructura por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo dimensión responsabilidad y satisfacción laboral

Tabla 11

*Tabla cruzada responsabilidad * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Responsabilidad	Deficiente	Recuento	4	10	0	14
		% del total	7,7%	19,2%	0,0%	26,9%
	Regular	Recuento	6	15	8	29
		% del total	11,5%	28,8%	15,4%	55,8%
	Bueno	Recuento	1	6	2	9
		% del total	1,9%	11,5%	3,8%	17,3%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

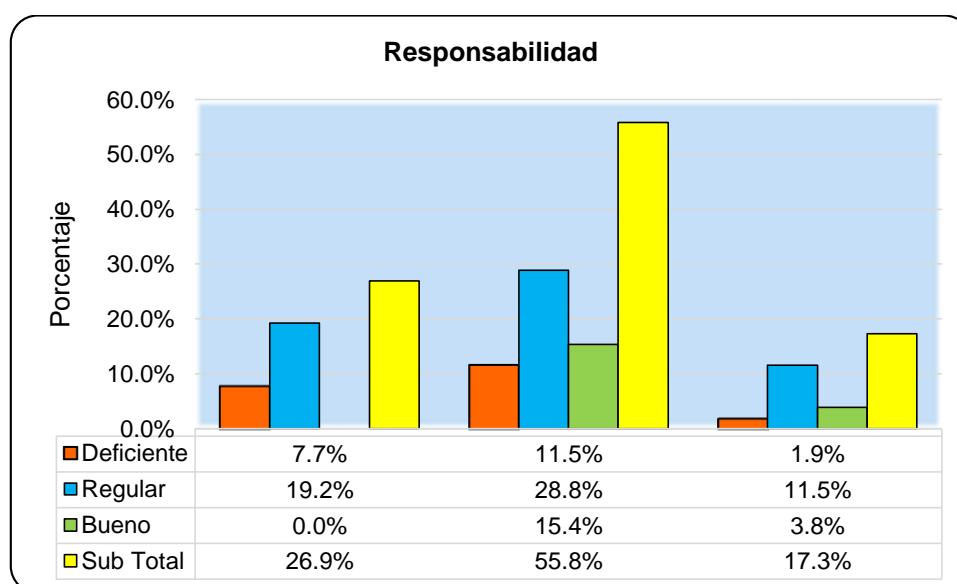


Figura 5. Niveles entre responsabilidad y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 11 y figura 5 se observa que del conjunto de datos un 26.9% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión responsabilidad es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 55.8% consideró que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión responsabilidad es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerando en un nivel bueno el 17.3% la satisfacción laboral en la dimensión responsabilidad por lo que el clima organizacional es bueno de acuerdo a la percepción del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo dimensión recompensa y satisfacción laboral

Tabla 12

*Tabla cruzada recompensa * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Recompensa	Deficiente	Recuento	5	6	4	15
		% del total	9,6%	11,5%	7,7%	28,8%
	Regular	Recuento	3	20	3	26
		% del total	5,8%	38,5%	5,8%	50,0%
	Bueno	Recuento	3	5	3	11
		% del total	5,8%	9,6%	5,8%	21,2%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

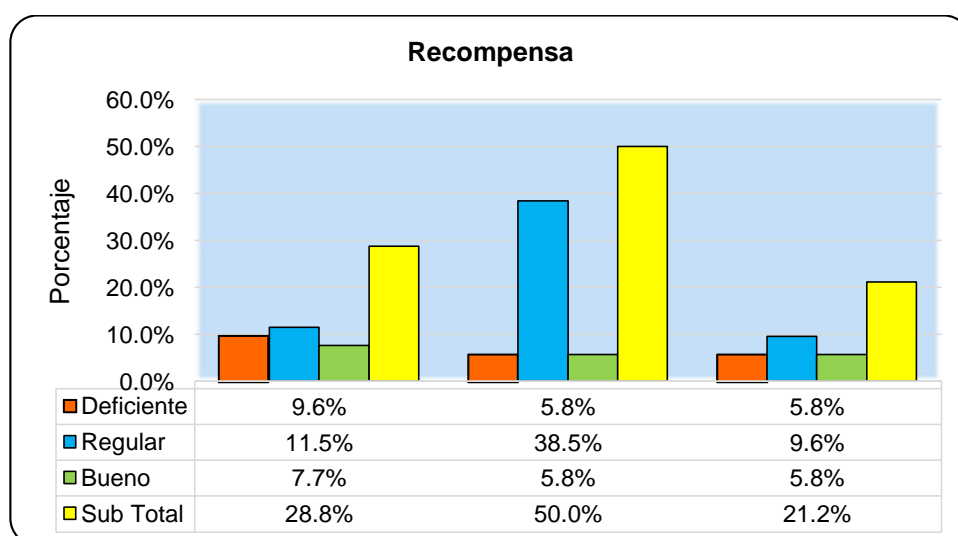


Figura 6. Niveles entre recompensa y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 12 y figura 6 se aprecia que todos los datos se tiene que un 28.8% consideran que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión recompensa es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras tanto el 50.0% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión recompensa es regular por lo que el clima organizacional es regular, siendo considerado en un nivel bueno el 21.2% la satisfacción laboral en la dimensión recompensa por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre desafío y satisfacción laboral

Tabla 13

*Tabla cruzada desafío * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Desafío	Deficiente	Recuento	3	8	2	13
		% del total	5,8%	15,4%	3,8%	25,0%
	Regular	Recuento	6	18	6	30
		% del total	11,5%	34,6%	11,5%	57,7%
Bueno	Recuento	2	5	2	9	
	% del total	3,8%	9,6%	3,8%	17,3%	
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

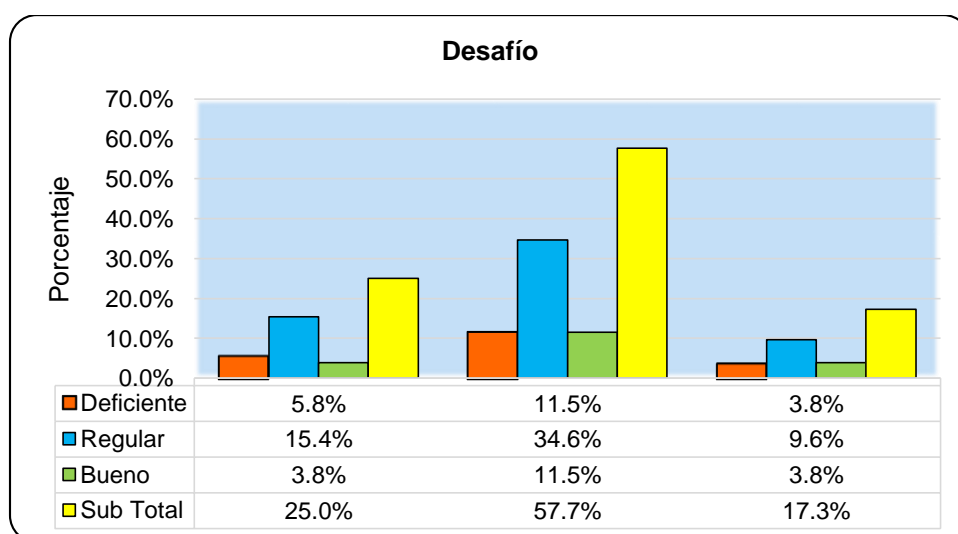


Figura 7. Niveles entre desafío y satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 13 y figura 7 se aprecia que un 25.0% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión desafío es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 57.7% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión desafío es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerando en un nivel bueno la satisfacción laboral el 17.3% en la dimensión desafío por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre dimensión relaciones y satisfacción laboral

Tabla 14

*Tabla cruzada relaciones * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Relaciones	Deficiente	Recuento	6	8	2	16
		% del total	11,5%	15,4%	3,8%	30,8%
	Regular	Recuento	5	19	6	30
		% del total	9,6%	36,5%	11,5%	57,7%
	Bueno	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	7,7%	3,8%	11,5%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

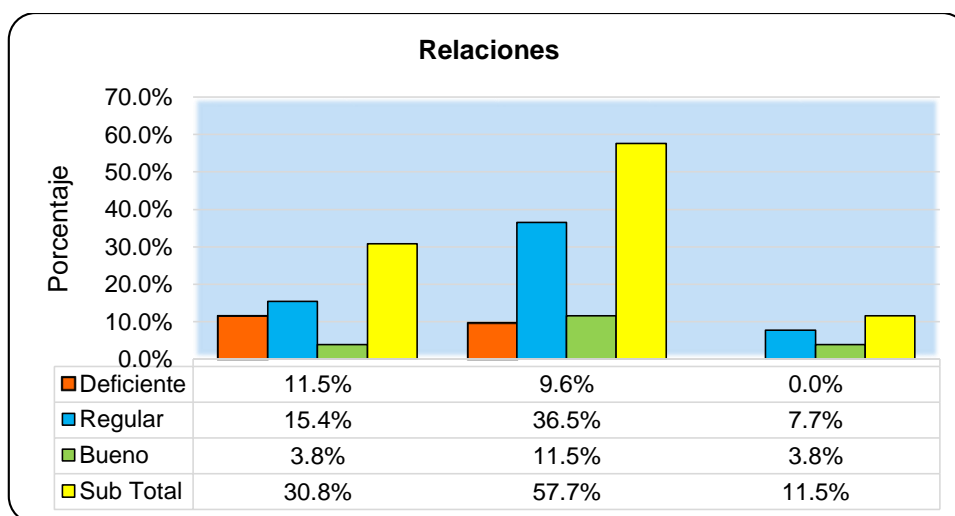


Figura 8. Niveles entre relaciones y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 14 y figura 8 evidencia que del total de datos se tiene que un 30.8% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión relaciones es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 57.7% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión relaciones es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerando en un nivel bueno la satisfacción laboral el 11.5% en la dimensión relaciones por lo que el clima organizacional es bueno de acuerdo a la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre dimensión cooperación y satisfacción laboral

Tabla 15

*Tabla cruzada cooperación * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Cooperación	Deficiente	Recuento	5	11	0	16
		% del total	9,6%	21,2%	0,0%	30,8%
	Regular	Recuento	2	16	8	26
		% del total	3,8%	30,8%	15,4%	50,0%
	Bueno	Recuento	4	4	2	10
		% del total	7,7%	7,7%	3,8%	19,2%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

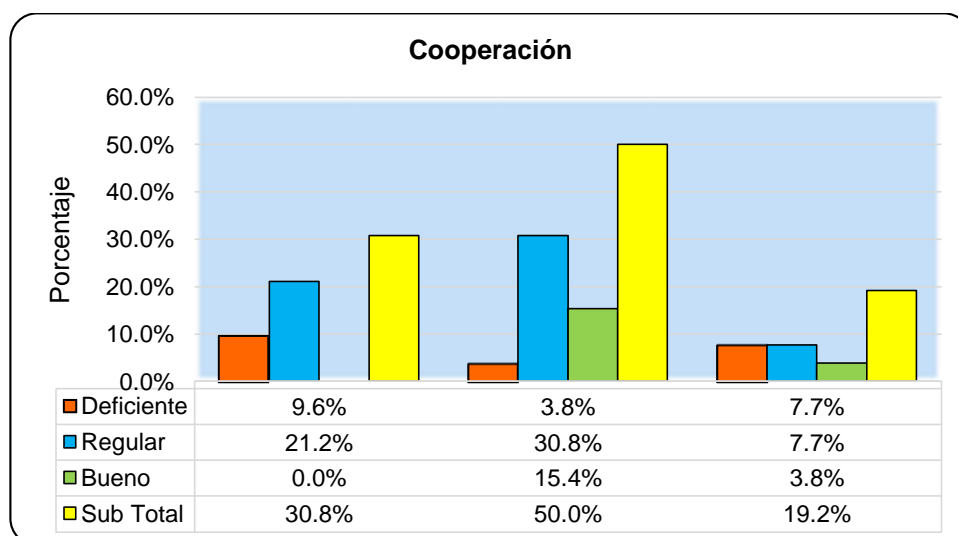


Figura 9. Niveles entre cooperación y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 15 y figura 9 muestra que del total de datos se tiene que un 30.8% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión cooperación es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 50.0% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión cooperación es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerado en un nivel bueno la satisfacción laboral el 19.2% en la dimensión cooperación por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre dimensión estándares y satisfacción laboral

Tabla 16

*Tabla cruzada estándares * satisfacción laboral (agrupada)*

			Satisfacción laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Estándares	Deficiente	Recuento	6	6	2	14
		% del total	11,5%	11,5%	3,8%	26,9%
	Regular	Recuento	5	20	3	28
		% del total	9,6%	38,5%	5,8%	53,8%
	Bueno	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0,0%	9,6%	9,6%	19,2%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

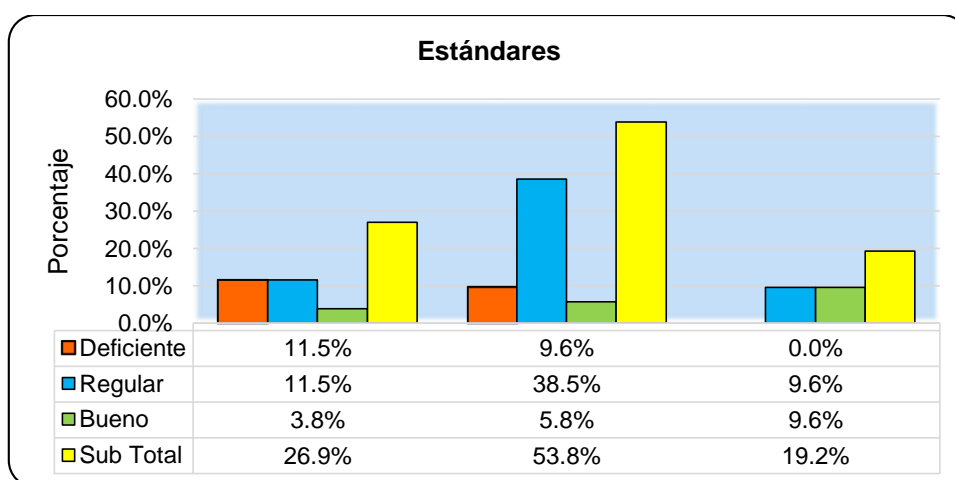


Figura 10. Niveles entre estándares y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 16 y figura 10 evidencia que del total de datos se tiene que un 26.9% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión estándares es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 53.8% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión estándares es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerado en un nivel bueno de satisfacción laboral el 19.2% para la dimensión estándares por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre dimensión conflictos y satisfacción laboral

Tabla 17

*Tabla cruzada conflictos * satisfacción laboral (agrupada)*

			Satisfacción laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Conflictos	Deficiente	Recuento	2	5	3	10
		% del total	3,8%	9,6%	5,8%	19,2%
	Regular	Recuento	7	21	7	35
		% del total	13,5%	40,4%	13,5%	67,3%
	Bueno	Recuento	2	5	0	7
		% del total	3,8%	9,6%	0,0%	13,5%
Total		Recuento	11	31	10	52
		% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

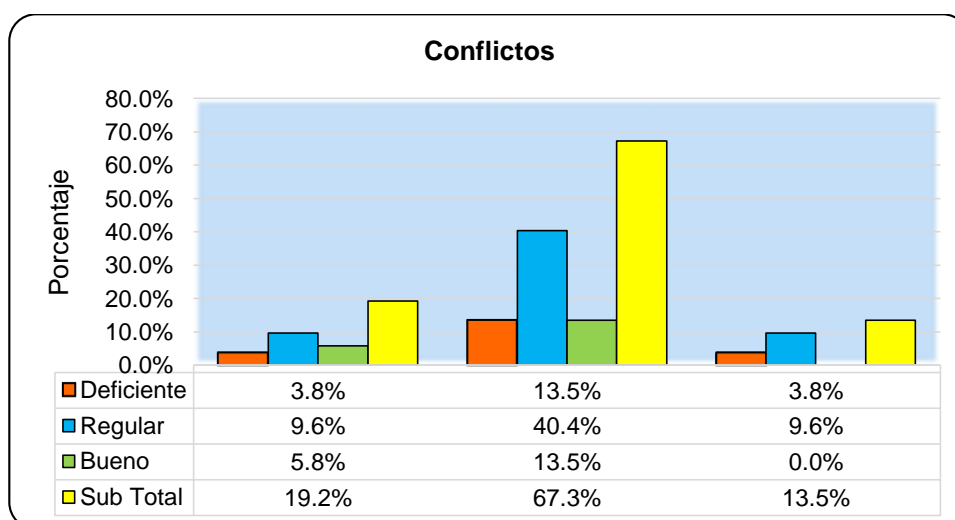


Figura 11.

Niveles entre Conflictos y Satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 17 y figura 11 muestra que del total de datos se tiene que el 19.2% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión conflictos es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 67.3% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión estándares es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerado en un nivel bueno de satisfacción laboral el 13.5% para la dimensión estándares por lo que el clima organizacional es bueno de acuerdo a la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Nivel comparativo entre dimensión identidad y satisfacción laboral

Tabla 18

*Tabla cruzada identidad * satisfacción laboral (agrupada)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Identidad	Deficiente	Recuento	5	7	3	15
		% del total	9,6%	13,5%	5,8%	28,8%
	Regular	Recuento	4	22	4	30
		% del total	7,7%	42,3%	7,7%	57,7%
	Bueno	Recuento	2	2	3	7
		% del total	3,8%	3,8%	5,8%	13,5%
Total	Recuento	11	31	10	52	
	% del total	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

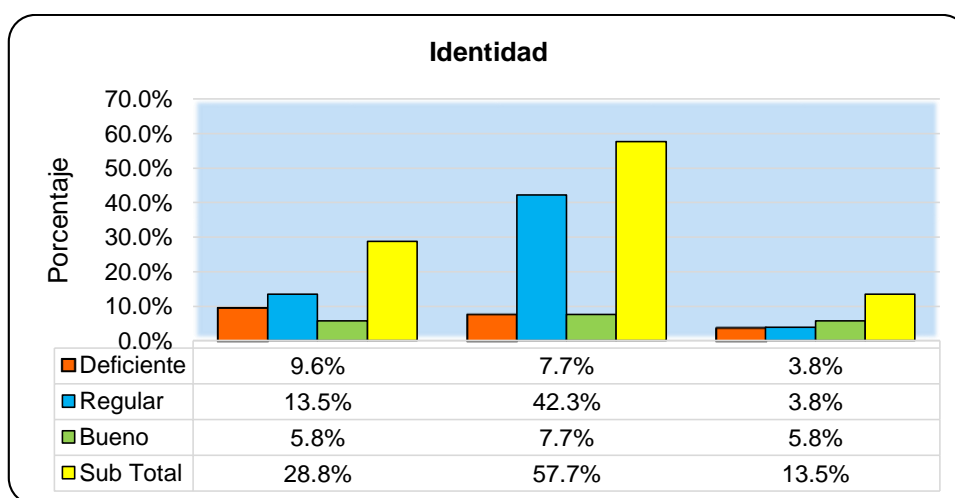


Figura 12.

Niveles entre identidad y satisfacción laboral

Interpretación

La tabla 18 y figura 12 evidencia que del total un 28.8% considera que el nivel de satisfacción laboral en la dimensión identidad es deficiente por lo que el clima organizacional es deficiente, mientras que el 57.7% considera que el nivel de satisfacción laboral para la dimensión identidad es regular por lo que el clima organizacional es regular, considerando en un nivel bueno la satisfacción laboral el 13.5% en la dimensión identidad por lo que el clima organizacional es bueno según la apreciación del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

3.3. Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018.

H_g: Existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018.

Tabla 19

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre variables clima organizacional y satisfacción laboral.

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 19 se aprecia una correlación **positiva media** entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0.685^{**}$ valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se corrobora el rechazo de la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna a un nivel de 0.01 (1% de probabilidad de error), afirmando entonces que existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018. Por tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor clima organizacional, se tiene una mayor satisfacción laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE1: Existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 20

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre estructura y satisfacción laboral.

		Estructura	Satisfacción laboral
Rho de			
	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Spearman			
	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 20 indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación **positiva considerable** entre las variables estructura y satisfacción laboral, estadísticamente significativa (Rho = 0.770 siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, en este sentido existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor estructura, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE2: Existe relación significativa entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 21

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre responsabilidad y satisfacción laboral.

		Responsabilidad	Satisfacción laboral
Rho de	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,394**
		N	,004
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	52
		Sig. (bilateral)	,394**
		N	,004
			52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 21 indica un coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación **positiva débil** entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral, estadísticamente significativa (Rho = 0.394 siendo el valor $p = 0.004 < .01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe relación significativa entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor responsabilidad, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.

HE3: Existe relación significativa entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.

Tabla 22

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre recompensa y satisfacción laboral.

		Recompensa	Satisfacción laboral
Rho de	Recompensa	1,000	,250
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	52	52
Spearman	Satisfacción laboral	,250	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	52	52

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 22 indica una correlación **positiva débil** entre las variables de recompensa y satisfacción laboral, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman estadísticamente no significativa (Rho = 0.250 siendo el valor $p = 0.007 < 0.05$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe relación significativa entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor recompensa, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE4: Existe relación significativa entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 23

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre desafío y satisfacción laboral.

		Desafío	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desafío		
	Coeficiente de correlación	1,000	,055
	Sig. (bilateral)	.	,030
	N	52	52
Spearman	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,055	1,000
	Sig. (bilateral)	,030	.
	N	52	52

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 23 indica una correlación **positiva muy débil** entre desafío y satisfacción laboral, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.055$ siendo el valor $p = 0.030 < 0.05$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe relación muy débil entre los variables desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto existe una correlación muy débil, casi nula por lo que se asume que en la misma proporción que a mayor desafío, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE5: Existe relación significativa entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 24

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre relaciones y satisfacción laboral.

		Relaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones	1,000	,306*
	Sig. (bilateral)	.	,027
	N	52	52
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,027	.
	N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 24 indica una correlación **positiva débil** entre relaciones y satisfacción laboral, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman estadísticamente significativa (Rho = 0.306 siendo el valor $p = 0.027 < 0.05$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe relación significativa entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor relaciones, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 6

H0: No existe relación significativa entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE6: Existe relación significativa entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 25

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre cooperación y satisfacción laboral.

		Cooperación	Satisfacción laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,159
	Cooperación Sig. (bilateral)	.	,026
	N	52	52
Spearman	Coeficiente de correlación	,159	1,000
	Satisfacción Sig. (bilateral)	,026	.
	laboral N	52	52

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 25 indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación **positiva muy débil** entre cooperación y satisfacción laboral, estadísticamente significativa (Rho = 0.159 siendo el valor $p = 0.026 < 0.05$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe correlación positiva muy débil entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto podemos afirmar que la relación es directa y se confirma que a mayor cooperación, mayor es la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 7

H0: No existe relación significativa entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE7: Existe relación significativa entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 26

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre estándares y satisfacción laboral

			Estándares	Satisfacción laboral
Rho de	Estándares	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 26 indica una correlación **positiva débil** entre estándares y satisfacción laboral con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadísticamente significativa (Rho = 0.474 siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este sentido existe relación significativa entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayores estándares, la satisfacción laboral es mayor.

Hipótesis específica 8

H0: No existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

HE8: Existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 27

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre conflictos y satisfacción laboral.

		Conflictos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,158
		N	52
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,158
		Sig. (bilateral)	,024
		N	52

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 27 indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación **positiva muy débil** ($Rho = 0.158$ siendo el valor $p = 0.024 < 0.05$) entre conflictos y satisfacción laboral. Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en ese sentido existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco. Por lo tanto: la relación es directa por lo que a mayor control de conflictos, es mayor la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 9

H₀: No existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

H_{E9}: Existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

Tabla 28

Grado de correlación y nivel de significación entre identidad y satisfacción laboral.

		Identidad	Satisfacción laboral
Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,193
	Sig. (bilateral)	.	,017
Rho de Spearman	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,193	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	52	52

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 28 indica una correlación **positiva muy débil** entre identidad y satisfacción laboral, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman estadísticamente no significativa (Rho = 0.193 siendo el valor $p = 0.017 < 0.05$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en este entender, existe correlación positiva muy débil entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados del análisis cuantitativo, correspondiente a los datos para las variables y sus dimensiones identificados corroboran la hipótesis general alterna. Los datos recabados fueron tratados estadísticamente, y determinadas la confiabilidad, asumiendo que las conclusiones alcanzadas son válidas.

En la tabla 19, se muestran los resultados para contrastar la hipótesis general, que asevera que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018.

Esta tabla evidencia el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.685. Así mismo se aprecia, que el valor de p valor = 0.000 es menor que 0.01 lo que muestra que estadísticamente es muy significativo y se puede indicar que existe bastante evidencia para admitir que hay dependencia entre las variables estudiadas.

Los resultados concuerdan con Hitpass (2017) quien menciona: que el clima organizacional forma el medio interno que se construye en beneficio de las personas de la organización y su atmósfera psicológica particular, y se encuentra vinculada a la moral y consecución de las parquedades humanas de los integrantes de la organización que puede ser saludable o perjudicial, positivo o negativo, agradable o desagradable; que refleja el sentir de los trabajadores sobre la organización.

De igual manera, a lo mencionado por Benavente (2017) refiere que el clima organizacional, interviene en el comportamiento y ejercicio de los colaboradores, siendo de transcendental importancia para los directores de la organización reconocerlo, con el fin de mantenerlo saludable generando adecuadas condiciones para el ejercicio de los trabajadores y mediante ello se logre los objetivos de la organización.

Por otro lado respecto a la evaluación de la dimensión estructura de la variable uno se observa en la tabla 20 el Coeficiente de correlación Rho de Spearman

de 0.770, donde se observa que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.01 que indica que es estadísticamente significativo y se puede afirmar que existe suficiente evidencia para aceptar que hay dependencia entre las variables. En consecuencia, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con lo que se corrobora que existe una relación significativa entre la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, por lo tanto la hipótesis alterna ha sido demostrada.

Lo cual coincide con lo señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), que simboliza la apreciación de los integrantes de la organización sobre la cantidad de reglas, trámites, instrucciones y otras restricciones a las que se ven encontrados en el desempeño de sus labores. Pone de manifiesto la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, o en un ambiente laboral libre o informal. Por tal razón para efectos de hacer funcional la organización es neurálgico establecer normas, reglas, políticas y procedimientos a fin de viabilizar el desarrollo óptimo de todas las actividades en la empresa, así como asistir a sus trabajadores brindando las herramientas necesarias a fin de que puedan superar los obstáculos que enfrentan diariamente en el desempeño de sus actividades laborales. La ordenación de una estructura organizacional en la organización, facilita o entorpece el flujo de las comunicaciones, como aspecto fundamental en cualquier organización.

En la tabla 21, se presenta los resultados para comprobar la hipótesis específica dos, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.394, como una correlación positiva débil. Así mismo el valor de $p = 0.004$ menor a 0.01 lo que indica que estadísticamente es muy significativo existiendo bastante certeza para afirmar que existe dependencia entre las variables estudiadas. Por lo tanto se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna con lo que se explica que existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, por consiguiente la hipótesis alterna ha sido demostrada.

Por lo que se puede suponer la importancia respecto a esta dimensión señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), que representa el compromiso de los miembros de la organización sobre la autonomía en la toma de medidas relacionadas con la labor desarrollada. Evidencia el orden que reciben ya sea de tipo general (en un polo) y no vigilante (en el otro polo), es decir, la impresión de considerarse como su propio director y de no contar con un doble control en las actividades laborales.

En la tabla 22, se muestran los resultados para comprobar la hipótesis específica tres, que muestra que existe correlación positiva débil entre la dimensión recompensas y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido confirmada. El Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.250. Así mismo se observa, que el valor de $p = 0.007$ es menor a 0.05 lo que indica que estadísticamente es no significativo y se puede señalar que existe bastante evidencia para admitir que hay dependencia entre las variables.

Este resultado corrobora con lo destacado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen que concierne a la apreciación de los integrantes de la sobre el ajuste del estímulo recibida por la labor bien hecha. Es la forma en que la organización utiliza más el estímulo que la sanción o inversamente.

La tabla 23 presenta los resultados para comprobar la hipótesis específica cuatro, que asevera que existe correlación positiva muy débil entre la dimensión desafío y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido confirmada.

Esta tabla muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.055 y el valor de $p = 0.030$ menor que 0.05 lo que muestra que estadísticamente es muy significativo y podemos afirmar que existe bastante evidencia para admitir que hay dependencia entre las variables.

Dicho resultado corrobora con lo señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen que pertenece a la emoción que tienen los integrantes de la organización acerca de los retos que atribuye el trabajo. Es la disposición en que la organización promueve la tolerancia a riesgos controlados con el propósito de alcanzar los objetivos planteados o bien plantea un sistema de práctica sin ningún género de estímulos.

En la tabla 24, se presenta los resultados para comprobar la hipótesis específica cinco, que menciona que existe correlación positiva débil entre la dimensión relaciones y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido confirmada.

En la tabla se aprecia el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.306 y un valor de $p = 0.027$ menor que 0.05 lo que muestra que estadísticamente es muy significativo y se puede indicar que existe suficiente certeza para aceptar que hay dependencia entre las variables analizadas.

Este resultado confirman con lo señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), que mencionan como la percepción de los sentimientos de los integrantes de la organización sobre la existencia de un grato ambiente laboral y de buenas o malas relaciones mutuas entre semejantes o entre jefes y empleados.

La tabla 25, expresa los resultados para comprobar la hipótesis específica seis, que asevera que existe correlación positiva muy débil entre la dimensión cooperación y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido demostrada. Así mismo, en la tabla se puede apreciar que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.159, y un valor de $p = 0.026$ menor que 0.05 lo que muestra que estadísticamente es muy significativo y se puede

afirmar que se tiene bastante evidencia para admitir que hay dependencia entre las variables estudiadas.

Dicho resultado corrobora con lo señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), que lo definen como el sentimiento de los integrantes de la organización sobre la presencia de un espíritu de apoyo por parte de los directores y otros colaboradores en el grupo.

La tabla 26, evidencia los resultados para comprobar la hipótesis específica siete, que asevera que existe correlación positiva débil entre la dimensión estándares y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido demostrada. Además en la tabla se aprecia el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.474 y un valor de $p = 0.000$ menor que 0.05 lo que enseña que estadísticamente es muy significativo, en consecuencia podemos afirmar que existe bastante evidencia para admitir que hay dependencia entre las variables estudiadas.

Dicho resultado se corrobora con lo mencionado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sostienen como la percepción de los integrantes acerca del énfasis que pone la organización sobre las reglas de rendimiento.

La tabla 27 presenta los resultados para comprobar la hipótesis específica ocho, que asevera que existe correlación positiva muy débil entre la dimensión conflictos y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, por consiguiente se confirma la hipótesis alterna.

La tabla expresa para el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.158 y un valor de $p = 0.024$ menor que 0.05 lo que revela que estadísticamente es muy significativo, concluyendo que se tiene bastante certeza para admitir que hay dependencia entre las variables estudiadas.

Este resultado ratifica con lo señalado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), que consideran que esta dimensión es la precepción del nivel en que los integrantes de la organización, al mismo nivel entre colegas o con los superiores, respetan o rechazan las opiniones discordantes y toleran enfrentarlos y asumir actitudes para solucionarlos en el menor tiempo posible.

La tabla 28, presenta los resultados para comprobar la hipótesis específica nueve, que asevera que existe correlación positiva muy débil entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, en consecuencia la hipótesis alterna ha sido confirmada. La tabla evidencia un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.193 y un valor de $p = 0.017$ menor que 0.05 lo que muestra que estadísticamente es muy significativo con lo que se puede afirmar que existe bastante evidencia para afirmar que hay dependencia entre las variables estudiadas.

El resultado confirma lo mencionado por Litwin y Stringer (como se citó en Almirón, 2017), sobre esta dimensión, que sostienen como el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un componente significativo y apreciable dentro del entorno laboral, generalizando como la emoción de participar en los objetivos personales y los de la organización..

V. CONCLUSIONES

1. Se determina que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, 2018. (Rho de Spearman = 0.685 correlación positiva media). Con lo que se concluye que a mayor clima organizacional, la satisfacción laboral en los colaboradores es mayor.
2. Para la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.770 correlación positiva considerable), concluyendo que la relación confirma que: a mayor desarrollo de la estructura en la organización, mayor se da la satisfacción laboral entre sus integrantes.
3. Para la dimensión responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación significativa entre ellas, (Rho de Spearman = 0.394 correlación positiva débil). Concluyendo que un desarrollo de mayor responsabilidad en el clima organizacional, produce una mayor satisfacción laboral en los integrantes.
4. Para la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación para las variables citadas (Rho de Spearman = 0.250 correlación positiva débil). Concluyendo que una mayor recompensa en el clima organizacional, produce mayor satisfacción laboral en sus integrantes.
5. Para la dimensión desafío y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.055 correlación positiva muy débil). Concluyendo que a mayor desafío en el clima organizacional, genera mayor satisfacción laboral en los integrantes que conforman la organización.

6. Para la dimensión relaciones y la variable satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.306 correlación positiva débil). Concluyendo que a mayor desarrollo de las relaciones laborales en el clima organizacional, la satisfacción laboral es mayor en los integrantes que conforman la organización.
7. Para la dimensión cooperación y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.159 correlación positiva muy débil). Concluyendo que un mayor desarrollo de la cooperación en el clima organizacional, genera una mayor satisfacción laboral en los integrantes que conforman la organización.
8. Para la dimensión estándares y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.474 correlación positiva débil). Concluyendo que el desarrollo de mayores estándares en la variable de clima organizacional, la satisfacción laboral es mayor en los integrantes que conforman la organización.
9. Para la dimensión conflictos y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.158 correlación positiva muy débil). Concluyendo que a menores conflictos en el clima organizacional, se tiene una mayor satisfacción laboral en los integrantes que conforman la organización.
10. Para la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco se tiene una relación significativa (Rho de Spearman = 0.193 correlación positiva muy débil).

Concluyendo que el desarrollo de una mayor identidad en el clima organizacional, se tiene una mayor satisfacción laboral en los integrantes que conforman la organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda tomar en cuenta los resultados generados en la actual investigación a fin de mejorar el clima organizacional/laboral que influirá de manera positiva en las relaciones interpersonales y por ende a generar mejores condiciones laborales para generar una mejor satisfacción laboral entre el personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco.
2. Se sugiere a la administración de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco, promover un clima organizacional adecuado, para mejorar el ejercicio laboral en los trabajadores, y de esta manera fortalecer el compromiso laboral, que mejore la gestión institucional.
3. Se recomienda establecer elementos de evaluación, que permitan medir objetivamente el desempeño de los colaboradores, para de esta manera establecer líneas de carrera y procedimientos de promoción del personal y se evite preferencias en este proceso.
4. Se recomienda instaurar en la entidad acciones que evalúe el clima organizacional y la satisfacción laboral, para impulsar el perfeccionamiento de la organización y prevenir las deficiencias que se identifiquen.
5. Se propone gestionar ante las instancias correspondientes mecanismos de capacitación de formación laboral y formación profesional con la finalidad de cerrar las brechas en los servidores para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de la institución y la asistencia de servicios de calidad a los usuarios.

VII. REFERENCIAS

Almirón, F. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Álvarez, S. (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Arana J. R. (2016, enero-junio). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(1), Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/download/1040/814/>

Benavente, M. (2017). *Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2015* (Tesis doctoral e pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Brunet, Lucio (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Calderón, N. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Cruz, T. (2003). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. La Habana: Cuba. Siglo XXI. Recuperado de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/cruz1_280203.pdf

Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Revista Universum (Talca)* 23(2), 66-85. Doi 10.4067/S0718-23762008000200004.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional*. New York, EUA. Mc Graw Hill.

Huamán, D. y Olarte, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huancarani, provincia Paucartambo región cusco, en la gestión 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Katz, D. y Kahn R. L. (1989). *Psicología social de las organizaciones*. México D. F., México. Trillas.

Garibay, R. C. (2016). *La Síndrome de burnout y estrategias de prevención en el departamento de oftalmología del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - Essalud, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, México D. F. México: Mc Graw Hill.

- Hitpass, B. (2014). *BPMN Manual de Referencia y Guía Práctica con una introducción a CMMN y DMN*. Santiago de Chile, Chile: BHH Ltda.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Münch, L. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Trillas.
- Niño de Guzmán, M. (2016). *La satisfacción laboral de los colaboradores en la oficina de administración de Essalud-Red asistencial Cusco 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
- Palma, S. (2000). Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), doi: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>.
- Polanco, C. A. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Saavedra, M. S., Vargas N. N. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del área financiera de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Sotomayor, S. (2013) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua*,

2012 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.

Torrecilla, O. D. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Documento de Catedra. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad de Congreso. Mendoza, Argentina: Recuperado de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Vallecilla, A., Kreisberger, A. M., Garro, L. A. y Bastidas, Y. (2013). *El poder, su influencia en la cultura y el clima organizacional. Caso institución educativa Eva Riascos Plata* (Tesis de maestría). Universidad San Buenaventura, Santiago de Cali, Colombia.

Vargas, M. M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia.

Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco - Cusco, 2018.

Autor: Jesus Ochoa Valer

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Problema general: ¿Qué relación existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, 2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, 2018.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, 2018.	Dimensión Estructura	1: Jerarquía, normas y procedimientos	P1. P2. P3. P4. P5. P6. P7.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (50 – 142) Regular (143 – 161) Bueno (162 – 250)
			Dimensión Responsabilidad	2: Supervisiones e iniciativas	P8. P9. P10. P11. P12. P13. P14. P15.		
			Dimensión Recompensa	3: Reconocimientos y sanciones	P16. P17. P18. P19. P20. P21. P22.		
			Dimensión Desafío	4: Tomas de decisiones y riesgos	P23. P24. P25. P26.		
			Dimensión Relaciones	5: Ambiente laboral y relaciones interpersonales	P27. P28. P29. P30. P31		
			Dimensión Cooperación	6: Óptimo trabajo y apoyo mutuo	P32. P33. P34. P35. P36		
			Dimensión Estándares	7: Rendimiento y desempeño	P37. P38. P39. P40. P41		
			Dimensión Conflictos	8: Libertad de opinión, acuerdos y desacuerdos	P42. P43. P44. P45		
			Dimensión Identidad	9: Empatía y lealtad	P46. P47. P49. P50		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:					
1. ¿Qué relación existe entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	1. Determinar la relación que existe entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	1. Existe relación significativa entre estructura y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					
2. ¿Qué relación existe entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	2. Determinar la relación que existe entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	2. Existe relación significativa entre responsabilidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					
3. ¿Qué relación existe entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	3. Determinar la relación que existe entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	3. Existe relación significativa entre recompensa y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					

4. ¿Qué relación existe entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	4. Determinar la relación que existe entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	4. Existe relación significativa entre desafío y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	Variable 2:satisfacción laboral				
			Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
5. ¿Qué relación existe entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	5. Determinar la relación que existe entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	5. Existe relación significativa entre relaciones y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	Dimensión 1: Satisfacción con el ambiente físico.	Objetivos, metas y tasa de producción. Entorno físico y espacio. Limpieza, higiene y salubridad. Temperatura del local.	P1.P2.P3.P4		
6. ¿Qué relación existe entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	6. Determinar la relación que existe entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	6. Existe relación significativa entre cooperación y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					
7. ¿Qué relación existe entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	7. Determinar la relación que existe entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	7. Existe relación significativa entre estándares y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					
8. ¿Qué relación existe entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	8. Determinar la relación que existe entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	8. Existe relación significativa entre conflictos y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas.	Negociación sobre aspectos laborales. Grado de cumplimiento de la empresa.	P11.P12		
9. ¿Qué relación existe entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco?	9. Determinar la relación que existe entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	9. Existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral del personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo:	Población:	Variable 1: Clima organizacional	DESCRIPTIVA:
Básica	La población esta compuesta por 52 trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Se describió a través de tablas y figuras estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados con el Programa IBM SPSS Statistics 25.
Alcance:		Autor: Basado en el cuestionario clima organizacional de Litwin y Stringer, cuestionario de 50 preguntas en una escala tipo Likert.	
Personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco, 2018.	Tamaño de muestra:	Año: 2018 Monitoreo: Estadístico inferencial Ámbito de Aplicación: Cusco Forma de Aplicación: Individual	
Diseño:	La muestra esta conformada por 52 trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente – Gobierno Regional Cusco.	Variable 2: Satisfacción laboral	INFERENCIAL:
No experimental		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
Método:	Muestreo: No probabilístico - intencional	Basado en la escala de Locke y colaboradores (Melía y Peiró), cuestionario de 12 preguntas en una escala tipo Likert.	Se realizó a través de obtener información sobre la población basándose en el estudio de los datos. Los datos casi siempre se recolectan de una muestra. Estadística para probar hipótesis y estimar parámetros.
Enfoque cuantitativo. Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.		Año: 2018 Monitoreo: Estadístico inferencial Ámbito de Aplicación: Cusco Forma de Aplicación: Individual	

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, solicito su cooperación respondiendo todas las preguntas presentadas a continuación, donde encontrará frases relacionadas con el trabajo que usted realiza a fin de obtener información respecto a su apreciación sobre preguntas enmarcadas en las dimensiones de la variable clima organizacional. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste según considere pertinente en cada caso, haciendo uso de la siguiente valoración:

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Estructura		S	CS	AV	CN	N
1	En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas					
2	En esta organización siempre está claro quién debe tomar las decisiones					
3	En esta institución está claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno					
4	En esta institución es necesario permiso para hacer cada cosa					
5	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir					
6	En esta organización trabajamos de forma clara y planificada					
7	En las labores que me desempeño, se exactamente quién es mi jefe					
Dimensión 2: Responsabilidad		S	CS	AV	CN	N
8	Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales					
9	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo					
10	Los jefes prefieren que si se hace bien las, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos					

11	Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico					
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa					
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes					
14	Es común que los errores sean superados sólo con disculpas					
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume su responsabilidad en el trabajo					
Dimensión 3: Recompensa		S	CS	AV	CN	N
16	En esta institución los que realizan mejor el trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos					
17	En la institución es importante destacar el trabajo bien hecho					
18	En la institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe					
19	En la entidad existe una tendencia a ser más negativo que positivo					
20	En la entidad hay recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado					
21	En esta empresa los errores son sancionados					
22	En la entidad se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos					
Dimensión 4: Desafío		S	CS	AV	CN	N
23	La entidad se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario					
24	En la institución la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos					
25	La dirección de la institución considera las buenas iniciativas					
26	Para que la institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos					
Dimensión 5: Relaciones		S	CS	AV	CN	N
27	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad					
28	La institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado					
29	En la institución es fácil tener amigos					
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás					
31	En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal					
Dimensión 6: Cooperación		S	CS	AV	CN	N
32	En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error					
33	En la institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno					

34	En esta institución existe mucha confianza entre superior y subordinado					
35	La institución muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes					
36	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros					
Dimensión 7: Estándares		S	CS	AV	CN	N
37	En la institución se exige un rendimiento muy Bueno en el trabajo					
38	Para la administración de esta institución toda tarea puede ser mejor hecha					
39	Mi jefe continuamente insiste continuamente en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo					
40	La institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos					
41	En la institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo					
Dimensión 8: Conflictos		S	CS	AV	CN	N
42	En la institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo					
43	La mejor manera de dar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos					
44	La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa					
45	En la institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes					
Dimensión 9: Identidad		S	CS	AV	CN	N
46	En la institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo					
47	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución					
48	Soy miembro de un equipo que funciona bien					
49	Existe lealtad hacia la institución					
50	En la institución las personas están preocupadas de sus propios intereses					

Muchas gracias, por su colaboración.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

Estimado colaborador, solicito su cooperación respondiendo todas las preguntas presentadas a continuación, donde encontrará frases relacionadas con el trabajo que usted realiza a fin de obtener información respecto a su apreciación sobre preguntas enmarcadas en las dimensiones de la variable satisfacción laboral. No existen respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste según considere pertinente en cada caso, haciendo uso de la siguiente valoración:

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
Dimensión 1: Satisfacción con el ambiente de trabajo		S	CS	AV	CN	N
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar					
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
3	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar					
4	La temperatura de su local de trabajo					
Dimensión 2: Satisfacción con la supervisión		S	CS	AV	CN	N
5	Las relaciones personales con sus superiores					
6	La supervisión que ejercen sobre usted					
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
8	La forma en que sus supervisores juzgan sus tareas					
9	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa					
10	El apoyo que recibe de sus superiores					
Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas		S	CS	AV	CN	N
11	Negociación sobre aspectos laborales.					
12	Grado de cumplimiento de la empresa.					

Muchas gracias, por su colaboración.

Anexo 03. Análisis de confiabilidad.

Variable 1: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	50

Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	12

Anexo 04. Base de datos de la prueba piloto

Clima Organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
4	4	5	1	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	5	2	4	2	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5
1	2	5	2	5	5	5	1	2	5	1	3	3	1	2	3	2	4	5	3	2	4	5	1	2	1	1	1	5	1	5	1	2	2	2	2	5	5	1	3	1	1	4	2	1	1	3	3	1	5
4	5	3	2	3	3	3	2	1	4	3	5	5	4	2	1	1	4	3	5	4	1	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	2	3	1	1	1	3	3	2	4	4	3	5	1	4	1	4	4	4
3	3	5	3	5	4	5	2	4	3	2	3	3	3	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	2	5	5	3	2	4	5	3	1	5	4	5	5	5	3	4	2	5	3	5	3	2	3	4
4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	2	2	4	1	1	3	3	2	3	4	2	1	2	2	1	4	3	3	5	1	1	2	3	1	3	5	4	4	3	4	1	1	3	1	4	4
3	3	5	4	5	2	5	1	3	5	2	4	5	3	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	2	4	3	5	2	2	3	5	4	3	3	3
5	5	1	3	1	3	1	5	2	3	4	2	4	5	3	5	5	3	1	4	2	3	2	5	4	4	3	2	1	5	3	1	3	3	4	2	3	1	1	4	5	3	2	5	4	2	3	1	5	3
3	3	1	2	1	3	1	5	1	2	4	2	2	3	3	5	1	5	1	4	3	3	4	3	4	1	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	2	3	5	1	3	3	3	1	5	3	3
2	2	3	1	3	1	3	2	4	1	5	5	3	2	4	4	3	5	3	5	4	5	4	2	1	1	1	3	3	2	5	5	1	3	5	3	2	3	1	1	2	4	5	3	4	3	5	3	2	2
4	4	1	5	1	1	1	3	3	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	3	2	5	4	4	4	2	1	4	1	4	1	2	1	2	5	4	3	1	3	5	4	1	1	2	2	4	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	5	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	2	4	3	2	4	1	5	4	2	1	4	2	1
1	1	4	4	4	2	4	5	3	2	5	1	1	1	4	5	2	4	4	2	3	4	2	1	5	1	2	3	4	1	4	5	1	2	2	4	5	4	3	1	1	1	5	2	2	3	5	2	1	1
1	1	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	1	4	3	3	5	3	1	2	5	2	1	3	5	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	4	3	5	4	1	1	1

Satisfacción Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
2	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	2
4	1	1	5	5	3	5	1	4	3	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
1	5	2	3	3	4	3	5	3	5	4	2
3	5	2	1	1	4	1	5	3	4	4	1
3	5	2	4	4	4	4	5	1	3	4	1
4	2	3	4	4	3	4	2	1	1	4	4
4	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3
5	1	4	3	3	2	3	1	2	1	3	1
2	5	1	4	4	3	4	5	3	2	2	5
2	3	3	5	5	1	5	3	2	1	2	1
1	5	3	3	3	4	3	5	1	5	1	2
3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2

Anexo 05. Base de datos de la población

Clima Organizacional

Id	D1: Estructura							D2: Responsabilidad							D3: Recompensa						D4: Desafío				D5: Relaciones					D6: Cooperación						
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24	CO25	CO26	CO27	CO28	CO29	CO30	CO31	CO32	CO33	CO34	CO35	CO36
1	5	3	5	1	5	5	5	2	2	5	4	4	3	3	3	5	4	1	5	1	5	4	5	3	3	1	5	1	5	3	2	3	2	4	1	2
2	3	5	3	4	3	5	3	4	4	1	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	2	5	2	5	3	2	2	3	3	5	1	5	4	2	5	4
3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	4	3	5	3	2	2	4	3	3	4	5	1	2	3	2	4	4	2	5	5	1	3
4	3	5	3	1	3	4	3	4	1	2	4	3	5	5	4	4	1	2	3	5	5	3	1	5	5	1	3	5	3	5	1	3	3	1	4	2
5	1	4	1	4	1	5	1	2	2	2	3	4	1	4	4	2	2	2	1	5	5	5	5	4	3	1	5	3	1	4	4	5	1	2	3	4
6	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	1	3	1	3	4	3	1	3	2	5	3	2	2	2	4	5	1	1	3	2	3	5
7	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1	2	5	2	3	2	2	5	2	3	1	3	5	2	2	2	1	1	4	4	2	4	5
8	5	5	5	3	5	1	5	3	4	1	5	2	3	5	5	2	4	5	5	5	2	4	4	5	1	1	3	2	5	5	1	3	2	1	1	1
9	1	1	1	2	1	5	1	3	2	4	3	5	5	1	4	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	5	5	1	1	4	4	2	1	2	2
10	4	5	4	5	4	2	4	1	3	4	1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	4	3	5	1	2	5	5	4	5	1	2	3	4	4	4
11	2	5	2	2	2	2	2	2	1	4	4	1	3	5	5	5	5	5	2	1	3	3	3	5	4	1	4	3	2	5	4	2	1	4	1	1
12	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	4	3	2	1	3	4	5	3	1	1	2	2	2	1	5	5	5	4	1	1	4	5	4	4	4	2
13	1	3	1	3	1	4	1	2	3	5	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	5	3	4	3	3	4	4	3	1	3	4	1	2	3	5	1
14	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	5	4	1	4	2	3	3	1	4	3	1	5	4	2	2	3	3	2	5	2	3	4
15	3	3	3	1	3	1	3	5	1	2	4	4	1	3	5	2	1	5	3	2	5	2	3	3	5	5	1	3	3	3	2	3	3	5	5	3
16	2	2	2	5	2	5	2	4	4	4	4	1	4	2	1	5	4	3	2	5	3	5	1	2	4	3	1	3	2	2	3	3	5	5	4	1
17	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	3	3	3	1	2	4	1	5	3	3	1	4	2	3	4
18	1	3	1	2	1	2	1	2	1	5	3	4	4	3	4	1	5	3	1	4	1	4	5	3	5	2	3	5	1	3	1	4	2	5	4	5
19	5	1	5	4	5	5	5	4	3	2	1	3	2	1	5	3	2	3	5	5	4	4	1	1	1	5	1	3	5	1	2	5	5	5	2	4
20	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	5	2	4	2	4	3	3	1	4	5	2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	1	2	3	4	4	5
21	3	1	3	1	3	1	3	4	1	4	2	3	3	1	2	5	3	4	3	4	4	1	4	1	5	4	2	1	3	1	2	3	3	3	1	1
22	2	5	2	2	2	1	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3	4	5	4	4	5	2	2	5	4	4	1	5	2	1
23	2	3	2	1	2	2	2	4	1	1	5	4	5	3	3	5	4	4	2	3	5	5	1	3	5	3	3	1	2	3	4	4	4	2	5	3
24	3	5	3	4	3	1	3	5	3	3	4	5	5	5	3	1	5	4	3	2	5	5	4	5	1	4	1	2	3	5	5	4	1	4	4	1
25	5	4	5	3	5	5	5	1	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	4	1	5	1	1	5	4	5	2	2	3	1	1
26	3	5	3	2	3	1	3	5	2	5	4	2	4	5	3	1	1	3	3	4	5	4	4	5	3	4	2	2	3	5	3	5	1	2	2	3

Id	D1: Estructura							D2: Responsabilidad							D3: Recompensa						D4: Desafío				D5: Relaciones					D6: Cooperación							
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24	CO25	CO26	CO27	CO28	CO29	CO30	CO31	CO32	CO33	CO34	CO35	CO36	
27	1	4	1	3	1	4	1	3	5	3	4	5	1	4	2	1	3	2	1	5	4	2	5	4	5	1	5	4	1	4	2	4	5	5	3	4	
28	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	1	2	4	5	1	5	1	2	4	2	3	5	4	5	2	2	3	1	4	5	3	1	2	4	3	5	
29	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	1	1	4	1	4	5	5	5	1	2	4	4	2	1	4	1	4	5	1	1	5	4	5	3	4	3	
30	2	2	2	3	2	4	2	4	5	5	2	3	4	2	3	1	3	2	2	4	1	1	2	2	1	5	1	3	2	2	1	2	5	5	5	4	
31	3	5	3	1	3	5	3	3	3	5	5	3	4	5	1	1	1	2	3	4	5	4	2	5	4	4	2	1	3	5	1	5	3	3	2	3	
32	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	4	3	5	3	2	3	5	2	3	1	4	4	2	4	2	1	1	1	5	2	1	3	
33	2	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	1	1	2	5	2	4	1	2	4	4	3	4	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	1	
34	5	3	5	2	5	1	5	3	5	4	1	2	3	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	3	1	4	1	4	5	3	1	3	5	2	4	4	
35	3	5	3	1	3	5	3	4	3	5	5	1	4	5	1	2	4	5	3	3	3	1	2	5	5	5	4	3	3	5	1	4	4	4	2	3	
36	4	4	4	5	4	5	4	4	1	3	4	3	5	4	3	1	5	5	4	3	3	1	4	4	1	2	5	2	4	4	2	4	3	2	3	4	
37	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	4	5	2	1	2	2	1	3	3	2	4	1	2	1	1	2	4	3	2	5	2	4	2	
38	2	5	2	5	2	5	2	4	1	1	3	3	3	5	2	3	3	2	2	1	4	3	4	5	3	3	5	1	2	5	3	4	2	1	4	1	
39	1	1	1	2	1	3	1	1	1	5	4	1	1	1	5	3	3	4	1	4	3	4	4	1	2	4	5	3	1	1	2	3	4	2	5	1	
40	2	2	2	4	2	3	2	1	4	5	4	4	1	2	1	5	1	5	2	2	2	1	1	2	4	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1
41	2	3	2	3	2	1	2	5	5	5	4	4	1	3	2	4	5	5	2	5	4	1	5	3	2	5	4	4	2	3	3	1	5	1	3	3	
42	5	1	5	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	1	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	5	1	5	1	5	3	1	3	4	5	
43	5	5	5	2	5	3	5	3	4	2	4	2	3	5	4	3	1	3	5	4	1	2	2	5	1	4	3	5	5	5	1	5	2	2	2	3	
44	3	1	3	5	3	1	3	1	3	2	5	3	3	1	3	2	5	4	3	4	2	5	5	1	5	1	2	5	3	1	5	1	4	5	1	5	
45	4	2	4	1	4	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	4	2	2	4	2	3	4	5	2	2	1	4	5	4	2	3	5	2	2	1	4	
46	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	5	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	2	4	5	5	2	3	2	3	5	1	2	4	
47	5	1	5	4	5	1	5	2	5	1	5	5	5	1	4	3	5	4	5	4	1	1	5	1	2	4	5	5	5	1	1	5	5	5	3	4	
48	3	3	3	3	3	4	3	1	1	5	1	2	1	3	1	2	3	2	3	2	4	1	5	3	2	3	5	2	3	3	4	1	4	2	5	2	
49	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	1	5	5	3	5	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	2	4	2	
50	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	5	2	2	3	3	3	1	4	1	4	2	2	2	4	5	1	2	5	4	1	
51	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	4	5	4	2	2	2	2	1	5	1	2	1	3	4	3	4	1	
52	1	4	1	4	1	4	1	1	5	2	1	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	5	1	4	4	1	5	3	1	4	5	5	5	3	1	1	

Id	D7: Estándares					D8: Conflictos					D9: Identidad					SUM A V1- D1	SUM A V1- D2	SUM A V1- D3	SUM A V1- D4	SUM A V1- D5	SUM A V1- D6	SUM A V1- D7	SUM A V1- D8	SUM A V1- D9	SUMA TOTAL V1
	CO37	CO38	CO39	CO40	CO41	CO42	CO43	CO44	CO45	CO46	CO47	CO48	CO49	CO50											
1	1	5	4	1	3	5	3	5	3	1	5	5	3	4	29	26	25	12	16	12	14	16	18	168	
2	2	3	4	1	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	26	31	29	12	14	20	15	14	18	179	
3	4	2	2	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	19	20	22	13	15	16	17	12	18	152	
4	3	3	1	3	5	2	4	1	4	5	5	5	5	5	22	28	23	12	17	13	15	11	25	166	
5	3	1	4	5	4	5	5	3	2	3	4	2	4	3	17	22	22	13	17	15	17	15	16	154	
6	4	4	5	1	5	1	3	4	4	2	4	3	5	2	29	29	18	12	14	14	19	12	16	163	
7	4	2	2	1	1	3	3	4	4	2	2	3	1	5	12	15	21	12	8	19	10	14	13	124	
8	4	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	4	5	2	29	28	27	11	16	8	20	16	16	171	
9	3	1	5	3	1	2	2	5	5	5	5	3	1	1	12	27	10	8	16	11	13	14	15	126	
10	3	4	2	4	5	3	3	5	1	5	3	2	5	5	28	25	28	11	20	17	18	12	20	179	
11	3	2	5	1	5	1	2	1	3	3	1	3	5	1	17	25	24	13	18	9	16	7	13	142	
12	3	1	5	5	1	3	4	5	5	4	2	3	1	4	10	20	18	13	15	19	15	17	14	141	
13	4	1	1	5	3	1	1	3	3	3	5	5	3	3	14	23	19	14	15	12	14	8	19	138	
14	2	2	2	1	3	4	2	3	5	2	2	1	3	1	16	19	18	13	14	16	10	14	9	129	
15	1	3	5	4	3	2	5	1	2	3	3	5	3	4	17	25	20	16	12	19	16	10	18	153	
16	2	2	3	3	2	1	5	5	2	3	1	5	2	4	20	24	27	10	11	18	12	13	15	150	
17	1	5	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	1	32	27	30	9	16	14	14	13	10	165	
18	1	1	2	3	3	3	4	1	4	5	3	4	3	4	11	26	19	15	13	20	10	12	19	145	
19	5	5	1	4	1	4	5	1	2	3	2	4	1	3	30	21	26	8	12	21	16	12	13	159	
20	1	4	5	5	2	1	3	3	4	4	3	2	2	4	25	27	19	7	13	18	17	11	15	152	
21	3	3	4	2	1	4	3	5	1	1	1	5	1	5	15	20	24	14	9	11	13	13	13	132	
22	4	2	1	4	5	2	3	2	4	2	3	3	5	4	16	32	21	17	18	13	16	11	17	161	
23	2	2	5	3	3	3	3	4	3	1	4	1	3	2	14	26	28	12	13	18	15	13	11	150	
24	4	3	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	5	4	22	33	25	14	16	14	22	11	14	171	
25	1	5	2	5	4	5	4	2	3	1	5	5	4	3	32	26	26	14	16	9	17	14	18	172	
26	3	3	4	1	5	3	2	5	5	2	3	5	5	2	20	30	21	16	15	13	16	15	17	163	

Id	D7: Estándares					D8: Conflictos				D9: Identidad					SUM	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM
	CO37	CO38	CO39	CO40	CO41	CO42	CO43	CO44	CO45	CO46	CO47	CO48	CO49	CO50	A V1-D1	A V1-D2	A V1-D3	A V1-D4	A V1-D5	A V1-D6	A V1-D7	A V1-D8	A V1-D9	SUMA TOTAL V1
27	2	1	4	1	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	15	27	18	15	16	21	12	13	19	156
28	2	4	4	4	5	1	2	4	4	1	2	4	5	5	31	24	22	13	16	15	19	11	17	168
29	4	1	5	5	1	3	5	2	2	5	5	4	1	3	7	21	26	8	16	19	16	12	18	143
30	4	2	3	4	2	1	4	2	4	3	4	5	2	3	17	28	14	10	9	21	15	11	17	142
31	5	3	3	3	5	5	2	1	3	1	4	2	5	3	23	29	20	15	12	16	19	11	15	160
32	2	2	3	3	1	5	1	1	5	4	1	4	1	3	13	17	23	12	10	12	11	12	13	123
33	1	2	5	2	2	2	2	1	3	2	1	5	2	4	16	16	20	12	10	13	12	8	14	121
34	3	5	5	3	3	2	1	1	4	4	1	1	3	3	26	26	28	12	14	18	19	8	12	163
35	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	1	4	5	4	23	28	21	17	16	17	22	14	17	175
36	4	4	4	2	4	3	5	2	2	2	2	1	4	1	30	27	22	11	17	16	18	12	10	163
37	5	2	3	1	4	3	4	1	5	1	2	5	4	1	18	28	14	9	11	15	15	13	13	136
38	1	2	4	2	5	3	1	4	3	1	3	3	5	2	23	22	18	15	16	12	14	11	14	145
39	5	1	2	3	1	2	2	5	1	3	5	1	1	3	10	19	22	11	12	15	12	10	13	124
40	1	2	4	3	2	4	3	1	4	2	1	3	2	4	17	22	18	8	13	9	12	12	12	123
41	3	2	3	5	3	5	5	3	5	4	4	2	3	5	15	29	26	15	16	13	16	18	18	166
42	1	5	1	1	1	2	2	5	2	1	1	3	1	2	30	29	23	11	17	16	9	11	8	154
43	2	5	4	3	5	1	4	2	1	5	2	5	5	5	30	27	19	12	19	14	19	8	22	170
44	2	3	2	3	1	4	1	3	4	5	5	5	1	4	19	21	25	12	16	16	11	12	20	152
45	3	4	5	1	2	2	1	4	1	5	4	1	2	4	21	18	21	10	18	14	15	8	16	141
46	1	2	3	2	3	1	3	4	1	5	3	1	3	5	16	19	24	12	17	15	11	9	17	140
47	3	5	2	5	1	1	5	2	5	5	5	3	1	1	26	28	23	12	17	22	16	13	15	172
48	3	3	4	1	3	5	4	4	4	2	3	5	3	4	22	15	17	13	17	14	14	17	17	146
49	5	4	1	2	3	5	2	3	4	1	4	1	3	2	25	34	25	14	15	15	15	14	11	168
50	2	2	1	5	4	5	5	1	2	2	2	5	4	1	18	11	20	10	15	13	14	13	14	128
51	4	1	5	4	2	2	3	2	4	5	1	3	2	5	11	16	23	8	10	15	16	11	16	126
52	4	1	4	2	4	5	2	1	2	3	2	4	4	1	16	17	18	10	18	15	15	10	14	133

Satisfacción Laboral

Id	D1: Satisfacción ambiente de trabajo				D2: Satisfacción con la supervisión						D3: Sat. prestaciones recibidas		SUMA V2-D1	SUMA V2-D2	SUMA V2-D3	SUMA TOTAL V2
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12				
1	3	3	3	5	5	4	5	3	2	4	2	1	14	23	3	40
2	4	5	1	3	3	5	3	5	2	2	4	3	13	20	7	40
3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	13	19	6	38
4	2	5	4	3	3	1	3	5	1	4	4	5	14	17	9	40
5	2	4	4	1	1	3	1	4	5	5	2	3	11	19	5	35
6	5	5	4	4	4	2	4	5	4	2	2	2	18	21	4	43
7	4	1	1	2	2	5	2	1	1	5	3	2	8	16	5	29
8	2	5	1	5	5	3	5	5	4	1	1	2	13	23	3	39
9	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	5	6	11	8	25
10	2	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	16	23	9	48
11	2	5	4	2	2	5	2	5	2	3	1	3	13	19	4	36
12	4	1	2	1	1	3	1	1	4	5	2	4	8	15	6	29
13	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	5	3	8	10	8	26
14	1	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	2	10	19	5	34
15	5	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	13	21	7	41
16	4	2	5	2	2	5	2	2	5	4	2	3	13	20	5	38
17	2	3	3	5	5	1	5	3	4	5	4	1	13	23	5	41
18	2	3	1	1	1	4	1	3	3	2	4	5	7	14	6	27
19	4	1	5	5	5	3	5	1	2	3	1	3	15	19	4	38
20	5	2	3	4	4	3	4	2	5	5	2	4	14	23	6	43
21	3	1	5	3	3	4	3	1	3	4	2	1	12	18	3	33
22	2	5	3	2	2	3	2	5	3	5	4	2	12	20	6	38
23	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	5	1	8	12	6	26
24	1	5	3	3	3	4	3	5	5	1	5	2	12	21	7	40
25	1	4	2	5	5	3	5	4	3	2	5	1	12	22	6	40
26	1	5	4	3	3	4	3	5	3	1	2	2	13	19	4	36
27	5	4	3	1	1	3	1	4	5	5	5	4	13	19	9	41
28	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	16	25	3	44
29	4	1	3	1	1	3	1	1	4	5	3	5	9	15	8	32
30	5	2	5	2	2	1	2	2	5	3	3	3	14	15	6	35
31	5	5	5	3	3	1	3	5	5	1	3	1	18	18	4	40
32	2	1	2	2	2	2	2	1	5	5	1	4	7	17	5	29
33	3	2	4	2	2	3	2	2	5	5	5	2	11	19	7	37
34	5	3	3	5	5	5	5	3	1	3	1	4	16	22	5	43
35	1	5	3	3	3	5	3	5	1	3	1	3	12	20	4	36
36	1	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	2	14	19	6	39
37	2	4	2	2	2	5	2	4	5	3	1	1	10	21	2	33
38	4	5	5	2	2	1	2	5	1	3	2	1	16	14	3	33
39	2	1	5	1	1	4	1	1	3	1	4	3	9	11	7	27
40	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	10	13	4	27
41	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	4	11	15	6	32
42	5	1	3	5	5	5	5	1	4	4	2	1	14	24	3	41
43	2	5	1	5	5	1	5	5	3	3	1	5	13	22	6	41
44	1	1	5	3	3	3	3	1	1	5	2	5	10	16	7	33
45	1	2	1	4	4	5	4	2	3	2	1	5	8	20	6	34
46	4	3	5	2	2	2	2	3	5	4	2	5	14	18	7	39
47	2	1	5	5	5	3	5	1	1	5	2	5	13	20	7	40
48	5	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	13	19	6	38
49	1	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	1	12	21	3	36
50	3	4	1	2	2	5	2	4	1	5	5	2	10	19	7	36
51	3	2	3	1	1	4	1	2	3	4	4	5	9	15	9	33
52	5	4	3	1	1	3	1	4	4	3	1	3	13	16	4	33

**Anexo 06. Autorización de publicación de Tesis en Repositorio Institucional
UCV**



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO
INSTITUCIONAL
UCV**

Yo **JESÚS OCHOA VALER**, identificado con DNI N° **43260677** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional Cusco - Cusco, 2018**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA



JESÚS OCHOA VALER

DNI: 43260677

Trujillo, 31 de Julio del 2018

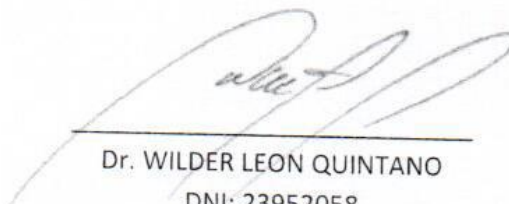
Anexo 07. Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, WILDER LEON QUINTANO docente de la MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Cusco 2018 del estudiante OCHOA VALER JESUS he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 09 de agosto 2018



Dr. WILDER LEON QUINTANO
DNI: 23952058