



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central  
del Gobierno Regional La Libertad, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTOR:

Hugo David Salinas Tomapasca (ORCID: 0000-0001-8507-4911)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

Con todo mi corazón a Dios por siempre brindarme su aliento para seguir en este arduo camino, llenando de amor cada uno de mis días.

A mis amados padres **Hugo y Dora** por enseñarme el verdadero significado del amor por la familia y por darme siempre su fortaleza para alcanzar mis objetivos.

A mi querido hermano **Alan** por haber compartido tantos triunfos y experiencias, pero sobre todo por darme aliento para cumplir con este sueño que ahora es una realidad.

A mis hermosos sobrinos **Santiago y Sofía** por llenar de luz y alegría cada uno de los momentos que vivo.

## **Agradecimiento**

A mi familia por su apoyo constante, por darme las fuerzas para terminar mi carrera profesional, por su amor incondicional y por siempre llenar mi vida.

A cada uno de mis maestros, que con sus enseñanzas fortalecieron mis capacidades y fueron pieza clave en mi formación profesional.

A mi amigo Wilder Leyva Córdova por su amistad, sus consejos, sus enseñanzas y por demostrarme que con esfuerzo se logran grandes cosas.

## **Pàgina del Jurado**



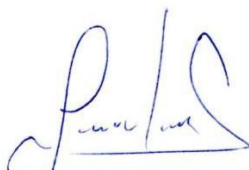
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Hugo David Salinas Tomapasca con DNI N° 41461550, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Trujillo, julio del 2019



---

Hugo David Salinas Tomapasca

41461550

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>17</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
2.2. Variables .....	17
2.3. Población, muestra y muestreo .....	19
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos .....	21
2.7. Aspectos Éticos .....	22
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>33</b>
<b>VII. PROPUESTA .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## **Resumen**

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019. Estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población a estudiar está conformaron los 81 servidores civiles de la Sede Central del GORE La Libertad y la muestra por un total de 80 servidores civiles; a quienes se les aplicó los cuestionarios correspondientes a ambas variables ; entre los resultados más relevantes tenemos, que la mayoría de los servidores civiles tienen un nivel bueno de clima organizacional representado por el 68% que equivale a 54 servidores civiles, del mismo modo en cuanto a satisfacción laboral se observa que la mayoría de los servidores civiles, perciben un buen nivel de satisfacción representado por el 66 % que equivale a 53 servidores civiles. Se pudo llegar a la conclusión que existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral, con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0.593.

***Palabras clave:*** Comunicación interpersonal, motivación, recursos humanos

## **Abstract**

*The following research work aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of civil servants at the Headquarters of the Regional Government of La Libertad, 2019. Correlational type study, non-experimental design and cross-sectional. The population to be studied is made up of the 81 civil servants of the Headquarters of the GORE La Libertad and the sample by a total of 80 civil servants; to whom the questionnaires corresponding to both variables were applied; among the most relevant results we have, that the majority of civil servants have a good level of organizational climate represented by 68% that is equivalent to 54 civil servants, in the same way in terms of job satisfaction it is observed that the majority of civil servants, they perceive a good level of satisfaction represented by 66% that equals 53 civil servants. It was possible to reach the conclusion that there is a moderate positive correlation between the organizational climate and job satisfaction, with a Spearman's Rho correlation level of 0.593.*

**Keywords:** *Interpersonal communication, motivation, human resources*

## I. INTRODUCCIÓN

En casi todas las organizaciones inmersas en esta globalización ya están considerando al recurso humano como un activo de mucha importancia, ya que finalmente determinará si la empresa tendrá éxito o fracasará; además el mercado en la actualidad es muy competitivo y las empresas tienen que innovar y aplicar diversas estrategias para mantenerse y seguir creciendo. Asimismo, el ambiente laboral en el que se realizan las actividades es muy importante ya que permitirá cumplir con cada una de las metas establecidas por los servidores civiles. En ese sentido, el clima organizacional está referido a la normativa, costumbres, cualidades y virtudes que son compartidos por los integrantes de una empresa o entidad, en la cual buscamos la mejora continua para elevar la productividad, sin olvidar la importancia del recurso humano.

Actualmente las organizaciones están inmersas en un medio muy cambiante, esto se debe al acelerado desarrollo de la tecnología y de la información, donde se priorizan los objetivos y los resultados; esto debe implicar el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades del recurso humano, para poder asumir los grandes retos que plantea la sociedad.

En este sentido las organizaciones públicas deben plantearse objetivos y en base a ello alcanzar metas que ayuden a cumplirse de forma gradual; además existe un especial interés por conocer la situación del clima organizacional lo que le permite conocer los sentimientos que desarrollan los empleados públicos al percibir las características de la entidad donde laboran. Por tal razón son un elemento que brinda información relevante que posibilitará mejorar las relaciones entre el personal.

Por otro parte, el rumbo de las organizaciones depende mayormente de su capital humano, los cuales permiten incrementar la competitividad de la organización, y, es además considerado como capital intelectual al cual se debe asignar mejores recursos en su preparación; además se necesitan buenas condiciones de trabajo, para encarar con éxito la competencia aprovechando al máximo los medios con que se cuenta.

Ante lo mencionado, es preciso y de vital importancia que las empresas impulsen un clima laboral positivo, donde haya sinceridad, óptimas relaciones interpersonales, tolerancia entre los trabajadores y autonomía para tomar decisiones, solo de esta manera se podrá reforzar los vínculos que identifiquen a un trabajador con su lugar de trabajo. También será necesario que los empleados se den cuenta que la empresa y sus directores se preocupan por satisfacer sus carencias y contribuir a solucionar sus problemas.

Vale destacar que, en la década actual, se da especial importancia al clima dentro de las organizaciones para el desarrollo y crecimiento productivo de entidades que pertenecen al estado siempre y cuando sea instituido y promovido de manera correcta en la administración pública, los servidores civiles y funcionarios del estado se sentirán realmente identificados con la institución.

Por eso el clima organizacional en entidades públicas se define como el grupo de características laborales otorgadas a los servidores y funcionarios del estado para que realicen funciones que caractericen a una organización, que la diferencie de las demás, que perduran con el pasar del tiempo y que repercuten en el comportamiento de las personas que trabajan en las entidades del estado y que podemos identificar como dimensiones del clima organizacional.

En este país, el clima organizacional tiene mucha importancia en las organizaciones del estado, debido a que existen problemas en la relación trabajador – jefe, ya que no se sienten cómodos debido a que muchas veces se muestran autoritarios, haciendo que estos no se identifiquen con la entidad, lo que incide significativamente hace que no cumplan con sus funciones. Es por ello que es de suma importancia que la institución promueva relaciones positivas con los jefes y demás personal, para que de esta forma vayamos construyendo un mejor clima en la organización. Sin embargo, existen muchos factores que interfieren en el logro de un óptimo clima organizacional y satisfacción laboral; tales como las relaciones interpersonales negativas, desmotivación, salarios inadecuados, escases de recursos y la infraestructura inadecuada que presentan las instituciones.

Todo esto afecta tanto al clima en las organizaciones, como la satisfacción de los servidores civiles, dado que no existe el nivel de motivación necesario para que se generen mejores resultados; además existe un desánimo para el cumplimiento de metas porque el

trabajador siente que no es escuchado en sus reclamos; por otro lado, los bajos sueldos hacen que siempre exista un descontento por lo que muchas veces solo se realiza el mínimo esfuerzo. Dentro de ese contexto las organizaciones del estado son muchas veces cuestionadas por la población, esto se debe a que los servicios que brindan no son de calidad y el usuario no es atendido con cortesía.

Cabe indicar que las medidas adoptadas no han dado hasta el momento los resultados que se esperaban, esto puede apreciarse con más detalle en salud y educación, en estos dos sectores se han acentuado de manera sustanciales los presupuesto, sin obtener un impacto positivo mínimo en la población peruana. Por lo antes mencionado el Gobierno ha hecho denodados esfuerzos por mejorar el clima en las organizaciones y por ende la satisfacción de los servidores civiles, para así mejorar la gestión de las organizaciones del estado, teniendo como principal objetivo que los trabajadores mejoren su rendimiento, mediante incentivos y la evaluación basada en resultados de su trabajo.

De acuerdo a todo lo descrito se realizó el estudio en la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, que pertenece al Gobierno Subnacional y realiza coordinaciones directas con los distintos sectores del gobierno central para que se promuevan las políticas públicas sectoriales a los niveles de gobierno.

El GORE La Libertad cuenta con 36 Unidades Ejecutoras, divididos de la siguiente manera. En el sector salud 15 Unidades Ejecutoras, sector educación 17 Unidades Ejecutoras, Chavimochic y las Gerencias de Agricultura, Transportes y Comunicaciones y Sede Central. En esta última se desarrolló el estudio de la presente investigación. Esta Unidad Ejecutora, actualmente presenta muchas dificultades que no permiten obtener un rendimiento positivo como, por ejemplo: la falta de capacitación, la escasa motivación y la ausencia de un buen clima organizacional, estas son algunas de las circunstancias que deben resolverse de manera inmediata para así poder obtener resultados satisfactorios.

Actualmente dentro de la institución es fundamental darles la debida importancia a los problemas presentados, sobre todo si hablamos del sector estatal, ya que con una guía adecuada y una preparación del capital humano relacionado al clima organizacional en la entidad, puede definir el rendimiento y satisfacción de los servidores civiles en los

procedimientos de planificación, consiguiendo de esta manera mejoras para la población Liberteña.

Específicamente el estudio se realizó en la Gerencia de Planeamiento, Acondicionamiento Territorial y Presupuesto del GORE La Libertad, donde el clima dentro de la organización no es percibido de manera positiva, afectando esto el ambiente de trabajo y en consecuencia el estado de satisfacción de los servidores civiles. Por lo tanto, es importante conocer cuáles son los puntos cruciales que afectan la satisfacción laboral de los servidores civiles para de esta manera conseguir un compromiso sincero y mejor desempeño de los mismos.

Es así que podemos observar algunos factores que afectan al clima dentro de la organización y la satisfacción de los servidores en esta institución, como: relaciones interpersonales deficientes, inconvenientes con el jefe de turno o los compañeros de trabajo, la remuneración salarial insuficiente, ambientes de trabajo tóxicos, escasa motivación a las aspiraciones del trabajador, distribución física del ambiente de trabajo inadecuada, trabajadores que no se sienten identificados con el trabajo, mala relación con el jefe inmediato, horas extras no remuneradas; todo esto conlleva a un desgano por parte de los mismos y repercutiendo en el cumplimiento de sus funciones.

Es por ello que es importante medir de manera adecuada el clima organizacional y de este modo tener un panorama más claro de la problemática que afecta a los servidores civiles y, en consecuencia, se elaboren los lineamientos, normativa y procesos necesarios que contribuyan a su disminución de manera progresiva, evitando de esta manera dar soluciones imprevistas que a la larga no solucionen la problemática del área donde se labora.

Es por ello que, a raíz de lo antes mencionado, se tomó como referencias trabajos que se realizaron en torno a estas dos variables, permitiendo conocer con mayor profundidad el propósito de esta investigación.

Luego de haber revisado diferentes repositorios de tesis internacionales y nacionales que se relacionan con las variables a estudiar, se consideraron 6 como antecedentes las cuales fortalecerán esta investigación a continuación, se mencionara algunos:



Alducin y Gil (2017), en su tesis “Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en empleados del Gobierno Federal”, que tuvo como objetivo “Determinar la relación estadísticamente significativa, que existe entre los factores de Clima Organizacional y factores de Satisfacción laboral en una muestra de empleados del Gobierno Federal” (p.81). “El tipo de investigación es descriptivo correlacional y el diseño de investigación no experimental la muestra se conformó por 200 empleados, los cuales pertenecen a dos instituciones del Gobierno Federal” (pp.87-88). Se concluyó lo siguiente:

Cuando observamos los resultados de la presente investigación, podemos concluir que hay varios factores que afectan o cambian las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional de la compañía. Esto influye en la satisfacción que uno siente con respecto a su trabajo.  
(p.159)

En tanto, Pérez (2016), en su tesis “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la agencia central de la FRANCESA S.A.”, quien tuvo por finalidad “Describir el grado de relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la agencia central de la FRANCESA S.A” (p.9). “Su investigación es del tipo correlacional y el diseño es no experimental la muestra fue un total de 24 sujetos de cargo medio (tercer nivel) de la mencionada empresa.” (p.79). Concluyó lo siguiente:

Al observar los resultados, queda claro que existe un vínculo directo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Podemos ver esta relación en elementos interconectados entre dimensiones, es decir, el trabajo tiene una satisfacción positiva, mientras que el clima organizacional también es positivo o apropiado. Del mismo modo, puede influir en la satisfacción por que es el resultado de la situación o actitud del empleado. (p.101)

Para Bueso (2016), en su investigación “La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”, quien tuvo por finalidad “Determinar la relación que existe en el clima organizacional y la

satisfacción laboral en los empleados de mandos medios (operativos/administrativos) y auxiliares de Industrias el Calan en la zona Norte” (p.18). “El diseño de investigación es no experimental transversal de tipo correlacional, población finita, esto se debe a que está conformado por 21 personas y como instrumento de medición se seleccionó el cuestionario” (pp.43-44). Del presente trabajo se concluyó lo siguiente:

Podemos ver que hay una relación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por lo que podemos ver que si hay un mejor clima dentro de la organización, que mejore el sentir de los empleados, también se mantendrá un ambiente laboral favorable en la empresa o lugares de trabajo. (p.95)

Según Espinoza (2017), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015”, que como objetivo tuvo “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015” (p.34). “El diseño de investigación es no experimental de corte trasversal, con enfoque cuantitativo, el total de la muestra fueron 50 trabajadores, como técnica se usó la encuesta y un cuestionario como instrumento” (pp.41-42). Concluye que “Hay suficiente evidencia para poder afirmar que la variable clima organizacional tiene una relación positiva media ( $Rho = 0,556$ ) y significativa ( $P= 0,000 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral. (p.69)

Así mismo Rojas (2017), en su tesis “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”, cuyo objetivo fue “Identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lurigancho - Chosica, 2016” (p.49). “El estudio es de tipo correlacional, cuantitativo de diseño descriptivo correlacional no experimental. Donde la muestra la conformaron 117 trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho Chosica área de seguridad ciudadana” (pp.55, 58) De esta investigación se pudo concluir que:

Existe un coeficiente de correlación moderada de 0.526 entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los

trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2016 correspondiente a la Hipótesis General H1. (p.83)

Por su parte Meza y Coaquira (2018), en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017”, quien tuvo como finalidad “Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2017” (p.11). “Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo; investigación de tipo correlacional y es de corte transversal” (p.58), “Con una muestra conformada por 48 enfermeros de los servicios de cirugía del hospital” (pp.59-60). Podemos concluir de esta investigación: “Se evidencia una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.720 de las enfermeras de los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión” (p.95)

Según las investigaciones realizadas por diferentes autores, podemos afirmar que ambas variables son aspectos fundamentales, importantes e indispensables para que una entidad sea efectiva y pueda de esta manera conseguir sus objetivos teniendo grupo humano motivado y comprometido en con el cumplimiento de sus funciones sin que exista un control extremo por parte de los superiores.

Cuando hablamos de clima Organizacional nos referimos a un tema muy importante en casi todas las entidades y organizaciones, en las cuales se busca a diario mejorar el ambiente donde se trabaja. Para iniciar el presente estudio hablaremos sobre las diversas definiciones dadas por autores sobre clima organizacional.

Chiavenato (2007), hace mención que el clima organizacional está referido al ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está íntimamente relacionado con la motivación de sus integrantes. Clima organizacional se refiere concretamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, vale decir, a las características de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diversos tipos de motivaciones en los integrantes. (p.59)

Según Hall (citado por Santa Eulalia y Sampedro, 2012), “El clima organizacional es un conjunto de características del lugar de trabajo que los empleados perciben directa

o indirectamente, lo que debería ser una fuerza que influya en su comportamiento” (p. 609)

Para Brow y Moberg (citado por Cañellas, Castellanos, Piña, Yera, Mir & Sánchez 2007), nos manifiesta: “El clima se refiere a un conjunto de características del entorno organizacional interno percibida por los integrantes de esta” (p.80)

Según Goncalvez (1997, p. 47) “El clima organizacional está relacionado con las condiciones y características del entorno en el que trabajamos, lo que crea una precepción diferente de los empleados que afecta su comportamiento”.

El clima de la organización se refiere a la percepción de cada individuo y generalmente se define como patrones de comportamiento, actitudes y emociones que conforman las caracterizan de la organización y que se refieren a las situaciones actuales de una organización y a las relaciones entre los grupos de trabajo, empleados y el desempeño de los colaboradores. Es por ello que muchas veces se manipula el clima en las organizaciones con mucha facilidad, para que ello afecte o influya en el comportamiento de los empleados. (Ramírez & Domínguez, 2012, p. 23)

Rodríguez (2016 p. 4), nos dice: El entorno corporativo moderno es un factor importante para las empresas grandes, medianas y pequeñas. Esto se debe a que puede ver como las personas ven el entorno laboral, la eficiencia laboral y la satisfacción de su organización y que a su vez esto hará que se sientan motivados para completar sus tareas, creando así el bienestar para las empresas.

También, Rodríguez (2016) definió: “El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir, la identidad de cada empresa, el impacto del entorno en la motivación de los miembros de la organización y, por lo tanto, afecta su comportamiento” (p. 6)

Asimismo, Chiavenato (2007), “El clima organizacional abarca un conjunto amplio de la influencia ambiental sobre la motivación” (p. 59)

Finalmente, de acuerdo a las teorías de los autores, podemos destacar que el clima en las organizaciones se referido a múltiples factores que inciden en el ambiente donde

laboramos. El factor más relevante es la motivación que pasa a ser un elemento vital para generar buen clima organizacional.

Según Fiallo, Alvarado, y Soto (2015, pp.6-7), “nos dicen que, dependiendo de la situación de la empresa, organización o entidad, esta tendrá consecuencias positivas o negativas en el funcionamiento de la empresa”

En primer lugar, podemos apreciar que existen muchos beneficios de un Clima Organizacional positivo, tales como: “La Satisfacción, adaptabilidad, conexión, condiciones de trabajo positivas, comportamiento constructivo, ideas creativas para mejorar, alta eficiencia, lograr resultados y baja rotación” (Fiallo, Alvarado & Soto, 2015, p.6)

“Cuando el clima organizacional es malo, podríamos ver algunas consecuencias negativas: Inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, fraude y robo, sabotajes, tortuguismo, impuntualidad, actitudes negativas y comportamiento no deseado” (Fiallo, Alvarado & Soto, 2015, p.7)

Likert (1965, 1969), considera la administración como un proceso en el que no existen normas o reglas con respecto a todas las circunstancias y posibilidades. Por el contrario, nos muestra que puede asumir posiciones diferentes siendo diferente en todas las organizaciones, lo que, a su vez, dependerá de las condiciones internas y externas de la organización (citado en Sánchez 2009, p. 49)

Así mismo, Likert (1965, 1969) citado por (Sánchez 2009, p. 51-52) identifica cuatro sistemas o estilos administrativos así:

**Sistema 1. Administración explotativa o autoritaria.**

Son altamente autócratas, no confían en sus subordinados, el miedo y los castigos son su forma de motivación, casi no existen recompensas;

utilizan la comunicación descendente, no permiten tomar decisiones a los niveles superiores. **Sistema 2. Administración benevolente-autoritaria.**

Existe un nivel de confianza condescendiente, la motivación es mediante premios y algunas veces castigos, practican un cierto nivel de

comunicación ascendente, permiten ideas y opiniones de los subordinados y pueden tomar algunas decisiones, pero con un estrecho control de políticas. Sistema 3. Administración consultiva. Nivel significativo de confianza en sus subordinados; utilizan sus ideas y opiniones de manera constructiva. La motivación se da mediante premios. Tanto la comunicación ascendente como descendente; fomentan la toma de decisiones en los niveles inferiores, y toman medidas de asesoramiento en otros casos. Sistema 4. Administración de grupo participativo. Hay completa confianza en los subordinados en todos los aspectos, las ideas y opiniones son respetadas y utilizadas de manera constructiva, motivadas por los beneficios financieros basados en la participación e intereses grupales en áreas, como establecer objetivos y evaluar el progreso hacia ellas. Hay comunicación entre colegas y decisiones conjuntas (pp. 51-52)

También, se consideraron dentro de la investigación hablar sobre las características del Clima Organizacional. El autor Campos (2010, p.32), “establece que el Clima dentro de las organizaciones posee múltiples características”, entre las que resaltaremos las siguientes:

El Ambiente físico, el cual está definido por el espacio físico igual al de todos los miembros de una empresa.

El Ambiente social, que esta está establecido por las personas entre sí, ya sea del mismo o de otra oficina dentro de la empresa.

La Estructura, es lo que tienen en común los miembros es que comparten una misma estructura organizacional, mismo estilo de dirección, horarios de trabajo, formalidades, días de descanso y salas de ocio, etc.

El Comportamiento organizacional, el cual se refiere a los aspectos como la productividad, eficiencia, cumplir con nuestras propias metas y las metas de cada área.

La Comunicación, un clima laboral ideal debería fomentar algún tipo de comunicación, cimentado en la confianza, la empatía, el buen trato, interlocución cordial, respeto y sutileza con el objeto de favorecer y desarrollar un ambiente óptimo que brinden mayores ingresos a la compañía.

La Motivación, la cual no se dará sólo por las condiciones laborales armoniosas sino también por un grupo de características de la cultura organizativa: desde un ambiente agradable donde se pueda cumplir con la tarea encomendada, presentes por días especiales, bonos adicionales, pago por las horas extras, premios por desempeño, etc.

El Liderazgo, los líderes deben comprometerse a crear un clima organizacional agradable y ameno donde cada uno de los miembros se sienta motivado e inspirado para poder cumplir los objetivos planteados por la organización.

La Pertenencia, quiere decir sentirse identificado con el trabajo que se realiza y con la empresa donde se labora, no solo sentirnos que participamos sino más bien que somos parte importante para el logro de objetivos.

La Capacitación, esta forma parte importante de la motivación de los integrantes de una organización, por ende, parte del clima organizacional. El objetivo no sólo es motivacional sino también de preparación en diversas áreas con la finalidad de enriquecer su capital cultural.

La Evaluación, las que se aplican de manera semestral o anual. Estas se formulan con la ayuda de los mandos superiores, debiéndose plantear metas donde se destaquen las fortalezas de cada persona y estas se trabajen para la mejora de sus debilidades.

Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004, pp. 85-86), nos presenta las siguientes dimensiones con respecto al clima organizacional:

Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004, p. 85) “La comunicación interpersonal trata la relacionan existente entre una personalidad con otra”.

Zayas (2011), “La comunicación interpersonal es el nivel en el que existe una relación interpersonal directa con mayor intensidad y que es la más efectiva en la comunicación. La comunicación interpersonal es un indicador del buen funcionamiento en la relación interpersonal” (p.60)

Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004, p.85) “Motivación laboral, está referida a las condiciones en el trabajo las cuales influyen en la manera de trabajar dentro de una organización”.

Para Arroyo, (2013, p.41), la motivación laboral es la habilidad que tienen las instituciones y entidades para estimular favorablemente a sus trabajadores en relación a las funciones que realiza para cumplir con las metas de la misma.

Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004, p. 86) “Autonomía para la toma de decisiones, evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones tomadas en la organización, así como el papel de los empleados en este proceso”.

Para los autores Araujo y Brunet (2011, p.181), “Es trabajar de forma independiente bajo nuestro propio criterio, sin necesidad de ser supervisados por otros, asumiendo las decisiones y responsabilidades que esto conlleva.”.

A continuación, presentamos diversas definiciones de autores referidas a satisfacción laboral, que nos ayudaran en esta investigación.

Rosillo (2012) es la disposición que muestra el empleado con referencia al trabajo que realiza, rigiéndose éste de las ideologías y cualidades que el colaborador desarrolla en su ambiente de trabajo. Dependiendo de las peculiaridades que se susciten en el ambiente de trabajo surgirán ciertas actitudes favorables o desfavorables, así como por la percepción que tiene el trabajador de lo que tendría que ser.

Esto se observa como resultado de las diferentes reacciones que muestran los trabajadores con respecto a las remuneraciones, al seguimiento o supervisión, al reconocimiento que reciben, a la oportunidad para crecer profesionalmente y otros factores; relacionados con características como edad, salud, relaciones familiares, estatus social, diversión y otras actividades.

Robbins y Coulter (2010), nos dicen que es la actitud del empleado hacia su trabajo. Aunque la satisfacción laboral es más una actitud que un comportamiento, es importante para muchos gerentes por que las funciones asignadas a una organización no serán las mismas que las de un empleado que está satisfecho, con alguien que no está satisfecho. (p.284)

La satisfacción laboral se consigue mediante varios factores motivadores, es así que Shaikh, Bhutto y Maite, (2012) creen que “es un estado emocional favorable o



agradable que resultan de las experiencias laborales percibidas por el individuo y que aportaran y ayudaran a comprender la actitud de los colaboradores”.

Según Chiang, (2010, p.45), es la actividad por la cual el trabajador tiene la posibilidad de mostrar sus capacidades, generando así un desafío en su persona, de esta manera surgirá interés por alcanzar resultados favorables, sin embargo, es importante saber que este sentirá alegría cuando la empresa le brinde beneficios, logre satisfacer sus carencias, y que revalore su esfuerzo con algún reconocimiento.

Por otro lado, para Locke (1968, p.10), “la satisfacción laboral es el resultado de la evaluación personal que nos hacemos en relación al trabajo que realizamos y la sensación de satisfacción que sentimos con el logro de los valores en el trabajo.”.

También, Spector (1997, p.02), afirma que “es simplemente cómo se sienten las personas con respecto a sus trabajos y los diferentes aspectos de sus trabajos”.

Finalmente, Andres, Domsch y Cascorbi (2007, p.719), nos dicen que “es un estado emocional agradable o positivo que es el resultado de la experiencia laboral en si misma; esto se logra solo cumpliendo algunos de los requisitos personales del trabajo”.

Por otra parte, Frederick Herzberg en su Teoría de la Motivación-higiene nos manifiesta que “Basado en la certeza de que la relación entre el individuo y su trabajo es elemental y su actitud hacia el trabajo puede determinar el éxito/fracaso del individuo” (citado por Amorós, 2017, pp.83-84). Surgieron dos tipos de factores:

Factores motivadores: el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y promoción. Esto está relacionado con la disposición de un empleado para el trabajo, que a su vez está relacionado con el desempeño personal, reconocimiento, experiencia y responsabilidad del individuo. En conclusión, los motivadores son factores intrínsecos, están directamente relacionados con la satisfacción laboral y es un factor que pertenece principalmente al mundo interno humano. Factores de higiene: Incluye políticas de gestión organizacional, supervisión técnica, sueldo o salario, beneficios, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Esto está relacionado con los sentimientos negativos de las personas sobre su trabajo y el entorno donde trabajamos. Los factores de higiene

son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como una recompensa por el alto rendimiento (pp 83-84)

Palma (2005), quien desarrolla 7 factores (dimensiones), las cuales muestran el nivel de satisfacción. La satisfacción laboral surge como consecuencia del ambiente donde se labora y sobre los que los distintos aspectos de la institución influyen en el ánimo del trabajador, en su bienestar tanto físico como psicológico, lo cual hace que tengas una percepción positiva o negativa en cuanto al lugar donde se labora.

Palma (2005), “Condiciones físicas y/o materiales. Este se refiere a los elementos materiales o parte de la infraestructura donde el trabajador se desempeña, constituyéndose como un facilitador directo de la misma”

Palma (2005), “Beneficios laborales o remuneración, se refiere a incentivos financieros regulares o adicionales pagados por el trabajo realizado”.

Para Robbins (2004), “los empleados necesitan un sistema de compensación y una política de promoción que sean justas, transparentes y cumplan sus expectativas ”

Palma (2005), “Políticas administrativas. Directivas o normas institucionales dirigidas a la relación laboral directamente relacionada con el control del trabajador”

Palma (2005), “relaciones sociales, es el nivel de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización que comparten las actividades laborales diarias”

Para Chiavenato (2000), “las relaciones interpersonales aumentan la credibilidad de la gestión e integración de los miembros, lo que a su vez aumenta la motivación y el empoderamiento de los empleados para lograr la responsabilidad y el compromiso. De acuerdo con la efectividad de la organización.”

Palma (2005), “Desarrollo Personal, cuando cada trabajador realiza actividades que contribuyan a su formación y realización personal”

Palma (2005), “Desempeño de tareas, es la importancia que le da el empleado a las tareas que realiza en su labor cotidiana.”

Palma (2005), “Relación con la autoridad, es la calificación que realiza el trabajador en relación a su jefe directo y respecto a sus actividades diarias”

Después de haber realizado el análisis correspondiente a la parte se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019?

En cuanto a la justificación del estudio:

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.39), “Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”

Fue conveniente esta investigación ya que se logrará tener un clima organizacional adecuado y en consecuencia mejorar la satisfacción de los servidores civiles, conllevando ello a un mejor desempeño en las labores.

Relevancia Social, ya que se pudo conocer la necesidad de mejorar el clima en nuestra organización, a tender de manera eficaz la problemática y con ello encontrar los mecanismos necesarios para conseguir un adecuado clima en los servidores.

Implicancias prácticas. Permitted conocer como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral para que se puedan establecer formas bajo las cuales se mejore la variable independiente y de esta forma esta influya en la variable dependiente.

Valor teórico. Por medio del desarrollo de la investigación se mejoró el conocimiento con respecto a ambas variables, con lo cual se tendrá un aporte acerca de cómo están interrelacionados en una entidad pública. Es un aporte inicial para profundizar más los estudios en temas relacionados como calidad del servicio con clima organizacional o también con satisfacción aboral

Utilidad metodológica. El estudio fue un gran aporte para la Institución porque se logró conocer que tanto se relacionan estas dos variables estudiadas y así se plantearon acciones para mejorar esta relación.

Entre tanto se planteó como hipótesis del estudio que el clima organizacional tiene relación directa con la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Por otro lado, se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Además, como objetivos específicos se plantearon los siguientes:  
Identificar el nivel de clima organizacional de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

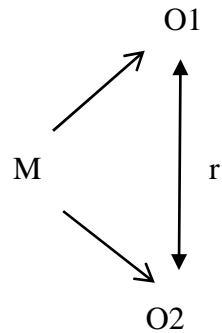
Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión la motivación del personal y la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión autonomía para la toma de decisiones y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación de tipo aplicada, porque se aplican teorías pre existentes. El diseño de investigación adecuado para el estudio es no experimental de corte transversal, es un estudio de tipo correlacional porque nos permitió ver la relación” existente entre estas variables.



M= Servidores civiles de la Gerencia de Planeamiento, Acondicionamiento y Presupuesto.

O<sub>1</sub>= Clima Organizacional

O<sub>2</sub>= Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables

### 2.2. Variables

#### Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla. 2.1.

*Operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
<b>Variable 1 Clima Organizacional</b>	“Está referido al ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está íntimamente relacionado con la motivación de sus integrantes. Clima organizacional se refiere concretamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. Chiavenato (2007, p.59)	Para medir esta variable de estudio se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 20 ítems y que mide 3 dimensiones, en escala de Likert.	Comunicación interpersonal	Comunicación asertiva Relación interpersonal Conocimientos del personal	Ordinal
			Motivación laboral	Remuneración Salarial Beneficios de salud Ambiente de trabajo Aspiraciones del trabajador	
			Autonomía para la toma de decisiones	Responsabilidad del trabajador Exigencias del puesto Toma de decisiones en el puesto	
<b>Variable 2 Satisfacción Laboral</b>	“Es la actitud que tiene un empleado en relación su empleo. Aunque la satisfacción laboral es una actitud más que un comportamiento, esto es importante para muchos gerentes ya que el rendimiento en las funciones asignadas dentro de la organización, no será el mismo de un empleado que se encuentre satisfecho al de uno que está insatisfecho”. Robbins y Coulter (2010, p.284)	Para medir esta variable de estudio se usó como un cuestionario que consta de 35 ítems y tiene 7 dimensiones.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Condiciones del ambiente de trabajo	Ordinal
			Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	
			Políticas Administrativas	Nivel de regulación laboral Horario de trabajo	
			Relaciones Sociales	Interrelación con los servidores civiles Relaciones interpersonales	
			Desarrollo Personal	Autorrealización Crecimiento personal profesional	
			Desarrollo de Tareas	Desarrollo de tareas cotidianas Identificación con el trabajo	
Relación con la Autoridad	Relación con el jefe directo Actitudes del jefe con los servidores civiles				

*Nota:* Fuente Chiavenato (2011), Robbins y Coulter (2010)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población.**

La Población se conformó por 81 servidores civiles de la Sede Central del GORE La Libertad.

#### **Muestra.**

Para esta investigación, la muestra total fue de 81 servidores civiles de la Gerencia Regional de Planeamiento, Acondicionamiento Territorial y Presupuesto; sin embargo, un servidor no fue considerado por encontrarse de vacaciones, con lo cual solo se consideró solo a 80 servidores civiles.

#### **Muestreo**

El muestreo es probabilístico aleatorio simple

#### **Unidad de análisis.**

Un servidor civil de la Sede Central del GORE La Libertad.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para medir estas variables se utilizó la técnica de la encuesta, por intermedio del instrumento del cuestionario, aplicado a los servidores civiles del GORE La Libertad.

Tabla. 2.2.

#### *Técnicas e Instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario	Servidores civiles
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario	Servidores civiles

## Validez y Confiabilidad

### Validez

La validación de los instrumentos fue mediante juicio de expertos y se utilizó coeficiente V-Aiken, teniendo como resultado una validez fuerte con valor de 1.

### Confiabilidad

Se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de *Cronbach*, obteniendo los siguientes resultados:

#### Instrumento 1:

Variable 1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,758	80

#### Instrumento 2:

Variable 2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,796	80

Tabla 2.3

#### Valores del Alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	> 0.9 es	Excelente
Coeficiente alfa	> 0.8 es	Bueno
Coeficiente alfa	> 0.7 es	Aceptable
Coeficiente alfa	> 0.6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa	> 0.5 es	Pobre – Coeficiente alfa

*Nota:* Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

## 2.5. Procedimiento

Para este estudio se utilizaron dos variables. La primera variable Clima organizacional se trabajó en sus 3 dimensiones con 20 ítems, mientras que para la variable satisfacción laboral se trabajó sus 7 dimensiones con 35 ítems; además se



empleó Microsoft Office Excel, datos utilizados para facilitar y obtener tablas y figuras para un mejor análisis. Se realizó una estadística descriptiva, para ello fue necesario en primer lugar determinar los valores de niveles de acuerdo a las variables estudiadas.

## 2.6. Método de análisis de datos

Tabla 2.4

*Rangos de los nivel de Clima Organizacional por dimensión*

<b>Nivel</b>	Comunicación Interpersonal	Motivación laboral	Autonomía para la toma de decisiones
<b>Bajo</b>	1 – 13	1 – 10	1 - 10
<b>Regular</b>	14 - 26	11 - 20	11 - 20
<b>Bueno</b>	27 - 40	21 - 30	21 - 30

*Nota:* Considerando el total de ítems por dimensión

Tabla 2.5

*Rangos de los nivel de Satisfacción laboral por dimensión*

<b>Nivel</b>	Condiciones Físicas o Materiales	Beneficios Laborales o Remunerativos	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Desarrollo Personal	Desarrollo de Tareas	Relación con la Autoridad
<b>Bajo</b>	1 – 6	1 – 6	1 - 8	1 - 10	1- 10	1 - 8	1 - 8
<b>Regular</b>	7 - 13	7 - 13	9 - 16	11- 20	11 - 20	9 - 16	9 - 16
<b>Bueno</b>	14 - 20	14 - 20	17 - 25	21 - 30	21 - 30	17 - 25	17 - 25

*Nota:* Considerando el total de ítems por dimensión

Se realizó también la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos eran normales determinándose que se debe utilizar el estadístico de Rho Spearman, para las correlaciones de cada una de las dimensiones y variable en general, siendo los rangos los siguientes:

Tabla 2.6

*Valor de la correlación de Rho de Spearman*

Valor estimado	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.19	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota:* Según Szmidt y Kacprzyk (2010)

## 2.7. Aspectos Éticos

La presente investigación cumple con la ética profesional, respetando la aportación de autores, desde los principios fundamentales de la moralidad individual y social.

La información que se obtuvo de las encuestas será confidencial y exclusivamente de uso universitario.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Generalidades

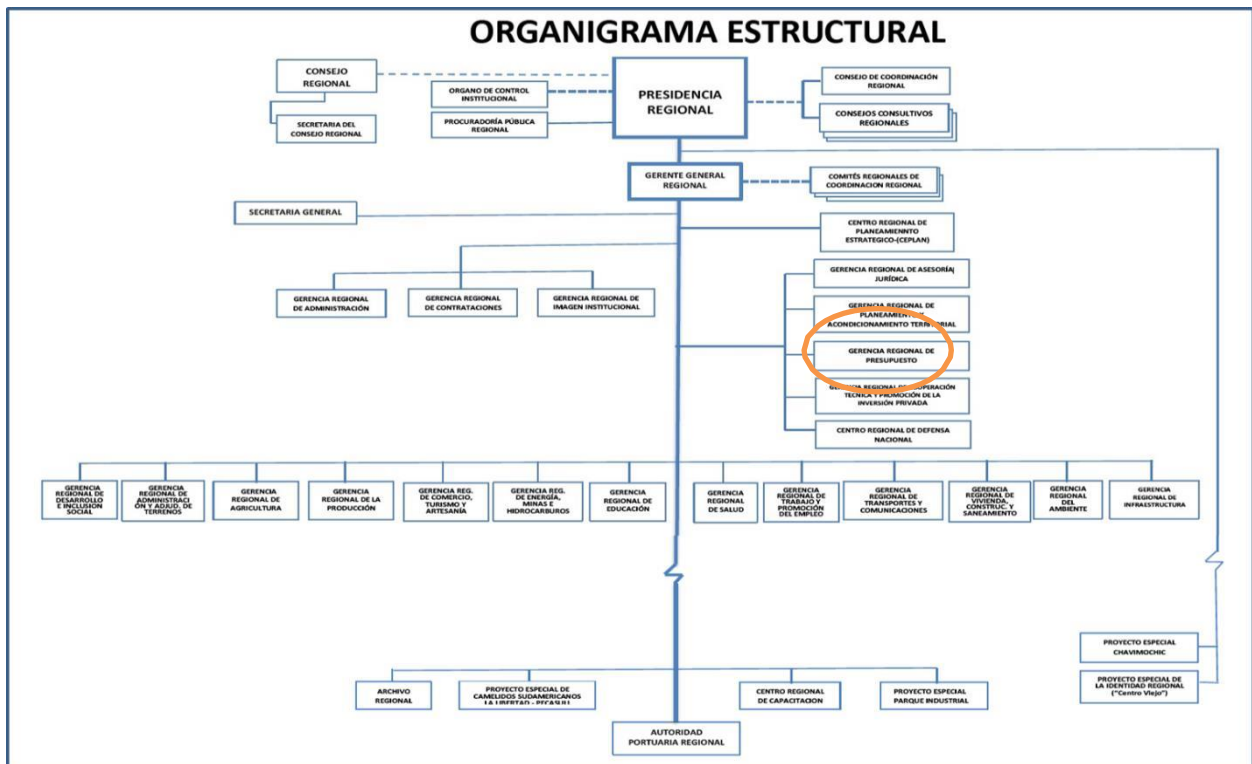
Somos un organismo público descentralizado que, en particular, apoya el desarrollo integral y sostenible de la región. Como organización mantenemos una cultura ética, basada en la promoción y práctica de los valores de honestidad, equidad, transparencia, y solidaridad. Utilizando los recursos y competencias de manera efectiva y eficiente.

#### Misión:

Somos un Gobierno Regional con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de nuestra competencia, que promueven el desarrollo sostenible de la sociedad Libertena, de acuerdo con los Planes de Desarrollo Nacional y Regional; concertando con el sector público y privado y con la participación de la Sociedad Civil. Para este propósito, los siguientes valores tienen prioridad: Trabajo en Equipo, Compromiso Social e Identificación Institucional.

#### Visión:

"Al 2030, La Libertad es un territorio sostenible, referente en desarrollo humano, agroindustrial y turístico, cimentado en la cultura de identidad e innovación de nuestros ancestros: Los Huamachuco Mochica - Chimú e Inca".



### 3.2. Nivel de Clima Organizacional en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.1

*Nivel de clima organizacional en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.*

Nivel de Clima Organizacional	Colaboradores	%
Bueno	54	68%
Regular	26	33%
Total	80	100%

*Nota:* De acuerdo a la tabla 3.1 podemos apreciar que la mayoría de los servidores civiles tienen un nivel bueno de clima organizacional representado por el 68% que equivale a 54 servidores civiles, esto debido a que consideran que existe una buena comunicación entre el jefe y los servidores, sienten que tienen autonomía a la hora de tomar decisiones, existen buenas relaciones con los compañeros en la institución y que hay un buen ambiente en el área de trabajo

### 3.3. Nivel de Clima Organizacional por dimensiones en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.2

*Nivel de clima organizacional por dimensiones en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad 2019*

Dimensiones del Clima Organizacional	Niveles	
	Regular	Bueno
Comunicación interpersonal	3.75%	96.25%
Motivación laboral	93.75%	6.25%
Autonomía para la toma de decisiones	7.50%	92.50%

*Nota:* En la tabla 3.2 los servidores indicaron que en la dimensión motivación laboral el nivel que prevalece es el regular con 93.75%, esto debido a que la gran mayoría de los servidores no se sienten motivados, no sienten que su trabajo es valorado, no hay mejoras en la remuneración, que no se les apoya para cumplir con sus aspiraciones laborales y que los ambientes de trabajo no son los adecuados.

### 3.4. Nivel de Satisfacción Laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.3.

*Nivel de satisfacción laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019*

Nivel de Satisfacción Laboral	Colaboradores	%
Bueno	53	66%
Regular	27	34%
Total	80	100%

*Nota:* Según la tabla 3.3 observamos que la mayoría de los servidores civiles, perciben nivel bueno de satisfacción laboral representado por el 66 % que equivale a 53 servidores civiles; esto se debe a que en general los servidores sienten que existen buenas relaciones sociales, buena interrelación con los servidores, la relación con el jefe inmediato es adecuada, cumplen con el desarrollo de sus tareas y se identifican con su trabajo.

### 3.5. Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.4.

*Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad 2019*

Dimensiones de Satisfacción Laboral	Niveles		
	Bajo	Regular	Bueno
Condiciones físicas y/o materiales	26.25%	62.50%	11.25%
Beneficios laborales o remunerativos	3.75%	88.75%	7.50%
Políticas administrativas	6.25%	88.75%	5.00%
Relaciones sociales	0.00%	50.00%	50.00%
Desarrollo de personal	0.00%	21.25%	78.75%
Desarrollo de tareas	0.00%	21.25%	78.75%
Relación con la autoridad	2.50%	20.00%	77.50%

*Nota:* Según la tabla 3.4 los servidores indicaron que en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales el nivel que prevalece es el regular 62.50%, debido a que existe una infraestructura inadecuada y ambientes deteriorados; en la dimensión Beneficios laborales o remunerativos prevalece el nivel regular 88.75%, debido a que los servidores consideran que la remuneración no es la adecuada (jubilación), en la dimensión Políticas administrativas el nivel que prevalece es el regular con 88.75%, esto debido a que muchas veces el horario de trabajo no se cumple y las horas extras no son recompensadas, también se debe a que no hay regulación laboral adecuada (tipos de contrato); para la dimensión Relaciones sociales se tiene un nivel regular y bueno 50%, debido a que en algunos casos la interrelación con los servidores no es la más adecuada (discusiones, chismes etc.).

### 3.6. Relación entre Comunicación interpersonal y Satisfacción Laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.5

*Correlación entre Comunicación Interpersonal y Satisfacción Laboral*

			Comunicación Interpersonal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota:* Según la tabla 3.5 indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral (Rho=0.518,  $p < 0.01$ ), esto quiere decir que si mejora la comunicación interpersonal también mejora la satisfacción de los servidores de forma gradual y progresiva.

### 3.7. Relación entre Motivación laboral y Satisfacción Laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.6

*Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral*

			Motivación Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota:* De acuerdo a la tabla 3.6 se ha identificado que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación laboral y la satisfacción laboral (Rho=0.537,  $p < 0.01$ ), esto quiere decir que si mejora la motivación laboral también mejorará la satisfacción laboral de forma gradual y progresiva.

### 3.8. Relación entre Autonomía para la toma de decisiones y Satisfacción Laboral en los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2019.

Tabla 3.7

*Correlación entre Autonomía para la toma de decisiones y Satisfacción Laboral*

			Autonomía para la toma de decisiones	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autonomía para la toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota:* Según la tabla 3.7 existe una correlación positiva moderada entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y la satisfacción laboral (Rho=0.546,  $p < 0.01$ ), esto quiere decir que si mejora la autonomía para la toma de decisiones también mejorará la satisfacción laboral de forma gradual y progresiva.

Tabla 3.8

*Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral*

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		p-valor	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		p-valor	,000	.
		N	80	80

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

*Nota:* La tabla 3.8 se ha identificado que existe una correlación positiva moderada entre las variables (Rho=0.593) y un nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), esto quiere decir que si mejora el clima organizacional también mejorará la satisfacción laboral de forma gradual y progresiva.

### 3.9. Contrastación de hipótesis

Comprobación de la hipótesis:

Hipótesis Nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Hipótesis alterna (Hi): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019.

Tabla 3.9

*Contrastación de hipótesis*

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		p-valor	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		p-valor	,000	.
		N	80	80

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

*Nota:* Según la tabla 3.9 muestra la relación positiva moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral (Rho=0.593, p<0.01). Se acepta la hipótesis alterna, puesto que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.



### III. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se muestran, se determinó que existe relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019; estos corrobora lo afirmado por Pérez (2016), el cual indica que en efecto hay relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además se contrasta con lo que establece Bueso (2016) que la relación entre estas dos variables es una correlación positiva considerable. Esto mismo se puede contrastar con lo que afirma Chiavenato (2007), que manifiesta “el clima organizacional “está referido al ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está íntimamente relacionado con la motivación de sus integrantes.”, porque al existir un buen ambiente laboral los servidores tendrían mayor satisfacción.

De acuerdo a los resultados obtenidos es posible señalar que el 68% de los servidores encuestados, afirman que el clima organizacional se encuentra en un nivel bueno, estos resultados corroboran lo que afirma Meza y Coaquira (2018), quienes obtuvieron como resultado que el 56.3 % de las enfermeras de los servicios de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión, perciben un clima organizacional medianamente favorable. Estos resultados permiten contrastarlo también con lo que establece Hall (1996), quien afirma que el nivel del clima organizacional puede ser alto o medio esto varía de acuerdo a la situación por la que atraviesa la institución evaluada si es el caso de entidades públicas en donde los niveles de clima organizacional pueden tener mejores valores.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron sobre el nivel de satisfacción laboral, podemos ver que el 64% de los servidores encuestados la encuentra en un nivel bueno con y en un nivel medio de 34%; estos resultados corroboran lo que afirma Meza y Coaquira (2018), en el cual se observó que un 56.25 % de las enfermeras de los servicios de cirugía se encuentran medianamente satisfechas; esto supone que la actitud de los servidores es positiva (Robbins y Coulter, 2010) y sus niveles en entidades públicas tienen siempre niveles buenos o medios porque no hay una expectativa alta debido a que existen muchas restricciones de carácter legal y presupuestal que impide mejorar algunas exigencias de los servidores, lo cual genera que sus niveles de satisfacción no sean tan

altos como en trabajadores de empresas privadas y siempre quede clasificado en niveles buenos o medios.

Respecto a los resultados obtenidos, muestra que existe relación positiva moderada entre la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral ( $\rho=0.138$ ,  $p < 0,01$ ), esto lo podemos contrastar con lo que establece Espinoza (2017), quien señala que la dimensión comunicación tiene relación positiva moderada con la satisfacción laboral ( $\rho = 0,556$ ) y significativa ( $P= 0,000 < 0,05$ ). Esto corrobora lo que afirma Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004) quienes manifiestan que la comunicación interpersonal trata la relacionan existente entre una personalidad con otra.

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos apreciar que existe una relación positiva moderada ( $Rho= 0.573$ ,  $p < 0,01$ ), este resultado corrobora lo que afirma Espinoza (2017), quien manifiesta que la dimensión motivación tiene relación positiva media ( $Rho = 0,637$ ) y significativa ( $P= 0,000 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral. Esto tiene que ver con aspectos relacionados con su entorno de trabajo, la relación entre los servidores y la forma como se construyen las relaciones entre el jefe de la oficina y su personal. Los resultados mostrados concuerdan con lo que establece Bowers y Taylor, citado en Sandoval (2004) quien afirma que la Motivación laboral, está referida a las condiciones en el trabajo las cuales influyen en la manera de trabajar dentro de una organización.

Respecto a los resultados obtenidos muestra que existe relación entre la dimensión Autonomía para la toma de decisiones y la satisfacción laboral ( $Rho=0.546$ ,  $p < 0.01$ ), esto corrobora lo que establece Meza y Coaquira (2018), quienes afirman que la dimensión toma de decisiones está relacionado con satisfacción laboral ( $Rho= 0.685$ ) en las enfermeras del servicio de cirugía del hospital Daniel Alcides Carrión de Callao. Esto es así porque cuando los servidores públicos tienen mayor autonomía para tomar decisiones, estos pueden alcanzar mejores niveles de satisfacción, que se reflejaran en percibir que se tiene capacidad de decisión que impactará en la institución.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de correlación positiva moderada ( $Rho=0.593$ ) entre el clima organizacional y satisfacción laboral, con una significancia de  $p<0.0$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta como válida la hipótesis investigada.
2. Se identificó que la mayoría de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019 alcanzó un nivel bueno representado por el 68% que equivale a 54 servidores estos resultados permiten concluir que el mayor porcentaje de servidores perciben que el clima organizacional es bueno, vale decir que la mayoría de los servidores civiles han percibido la existencia de una buena comunicación interpersonal, , tienen autonomía para la toma de decisiones y un ambiente agradable de trabajo, conllevando todo ello a tener un buen clima organizacional; sin embargo existe un 33% de servidores que manifiestan que el clima organizacional alcanzó un nivel regular, esto debido a que muchos de los servidores civiles consideran que no existe una motivación laboral adecuada, remuneraciones salariales justas, consideran que el ambiente laboral no es el adecuado o que no hay buenas relaciones interpersonales en el área de trabajo. Además, podemos observar que en la dimensión motivación laboral el nivel que prevalece es el regular con 93.75%, esto debido a que la gran mayoría de los servidores no se sienten motivados, no sienten que su trabajo es valorado, no hay mejoras en la remuneración no hay mejoras en la remuneración, que no se les apoya para cumplir con sus aspiraciones laborales y que los ambientes de trabajo no son los adecuados.
3. Se puede apreciar que la mayoría de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019 presentan un nivel bueno representado por el 66 % que equivale a 53 servidores, esto significa que un mayor porcentaje de servidores perciben que el nivel de satisfacción laboral es bueno, vale decir que esto se debe a que en general los servidores sienten que existen buenas relaciones sociales, buena interrelación con los servidores, la relación con el jefe inmediato es adecuada, cumplen con el desarrollo de sus tareas y se identifican con su trabajo; sin embargo existe un 34% de servidores que presentan un nivel regular en cuanto a la satisfacción laboral; esto debido a que existen factores como: infraestructura inadecuada, poca

posibilidad de crecimiento personal y profesional, mala relación con la autoridad (jefes) y régimen laboral al que pertenecen etc., todo esto influye en los servidores civiles haciendo que no se sientan satisfechos ni motivados. Se observa también que en la dimensión Condiciones físicas o materiales predomina el nivel regular 62.50%, debido a que existe una infraestructura inadecuada y ambientes deteriorados; en la dimensión Beneficios laborales o remunerativos predomina el nivel regular 88.75%, debido a que los servidores consideran que la remuneración no es la adecuada (jubilación), en la dimensión Políticas administrativas el nivel que prevalece es el regular con 88.75%, esto debido a que muchas veces el horario de trabajo no se cumple y las horas extras no son recompensadas, también se debe a que no hay regulación laboral adecuada (tipos de contrato); para la dimensión Relaciones sociales se tiene un nivel regular y bueno 50%, debido a que en algunos casos la interrelación con los servidores no es la más adecuada y no existen actividades donde pueda entablar relaciones de confraternidad o amistad.

4. Se pudo determinar que existe correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019, con un nivel significativo de  $p < 0.01$ , y el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.518), esto quiere decir que si mejora la comunicación interpersonal también mejorará la satisfacción laboral de forma gradual y progresiva.
5. Se pudo determinar que existe correlación positiva moderada ( $Rho = 0.537$ ) entre la dimensión motivación laboral y la satisfacción laboral, con un nivel significativo de  $p < 0.01$ ; es decir si mejora la motivación laboral, también mejorará la satisfacción laboral.
6. Se pudo determinar que existe correlación positiva moderada ( $Rho = 0.546$ ) entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019 con un nivel significativo de  $p < 0.01$ , y el coeficiente de correlación Rho Spearman (0.546) indica correlación positiva moderada; vale decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el clima dentro de la institución, mediante la aplicación de un programa de incentivos no monetarios a los servidores civiles del Gobierno Regional, para que se sientan motivados y puedan cumplir con las metas propuestas para cada área. Este programa incluirá: memorándum de felicitación, días libres por las horas extras realizadas, becas para alguna especialización referente al trabajo que realiza.
2. Fomentar la motivación laboral mediante la asignación adecuada de capacitación a los operarios, ya que son ellos quienes realmente realizan el trabajo técnico; para ello se debe elaborar una base de datos con los responsables de los productos que se realizan en cada oficina y de esta manera se pueda designar adecuadamente las capacitaciones.
3. Mejorar la comunicación interpersonal: practicando la escucha activa es decir entender a la persona que habla, ponerse en su lugar y comprender lo que se transmite a través del mensaje; poner en práctica la comunicación asertiva vale decir expresar de forma clara y directa nuestra opinión, nuestros objetivos, expresar nuestros sentimientos, siempre con respeto y sinceridad, son dañar o desmerecer al otro, respetando siempre sus opiniones.
4. Realizar actividades extra laborales de interrelación que permitan motivar a los servidores y entablar una buena interrelación entre ellos; por ejemplo: Paseos de confraternidad, campeonatos deportivos, talleres de danzas y baile.
5. Distribuir adecuadamente el área de trabajo (oficina) y mejorar las condiciones del ambiente donde trabajamos; se recomienda el pintando las oficinas, distribuir y organizar la oficina cambiando de lugar los escritorios y armarios, desechar las cosas en desuso, solucionar el problema de cableado interno etc.
6. Es recomendable que los funcionarios de la Sede Central del GORE La Libertad mantengan una imparcial aplicación de las normativas institucional para que se pueda tener mejor clima organizacional y esto genere una mayor motivación laboral.
7. Estas recomendaciones deberán ser presentadas a la Subgerencia de Recursos humanos para el análisis, planificación y puesta en marcha en beneficio de los servidores civiles.

## VII. PROPUESTA

### **Nombre de la propuesta:**

Estrategia para desarrollar un buen clima en la institución

### **Fundamentación:**

Se sabe que el clima dentro de las organizaciones es de suma importancia para el desarrollo en las instituciones, ya que el mejoramiento de esta incide en el compromiso, motivación y productividad de los servidores públicos.

Por lo tanto, la estrategia de planificación le permite crear un buen entorno para un mejor rendimiento del servidor. Robbins y Coulter (2005), afirman que “es importante diagnosticar el clima organizacional, ya que el mismo incide en la productividad, ausentismo, niveles de rotación, sentido de pertenencia y en la satisfacción laboral”.

Un buen clima en la institución garantiza una buena inversión, es por ello que los funcionarios de las entidades públicas deben percatarse y procurar que los servidores tengan las mejores condiciones en sus centros de labores y que puedan obtener mediante esto su mejor rendimiento.

### **Objetivo general**

- Diseñar una propuesta para mejorar el clima dentro de la institución

### **Objetivos específicos**

- Describir acciones que permitan la mejora del clima organizacional en los servidores civiles del GORE La Libertad.
- Describir acciones que para mejorar la satisfacción laboral en los servidores civiles del gobierno regional La Libertad.

### **Beneficiarios**

Los beneficiarios son los servidores civiles de la Unidad Ejecutora 001 del GORE la Libertad que son un total de 484 personas.

### **Justificación**

La propuesta se justifica porque el clima organizacional en las entidades públicas es muy importante para generar un mejor ambiente de trabajo y con esto ofrecer cada vez un

mejor servicio a la población en la región La Libertad. Además, la relación entre estas dos variables tiene que desarrollarse y mejorarse considerando que existen restricciones presupuestales que van a generar que los servidores públicos puedan desarrollar mejor su trabajo.

### **Factibilidad**

En el sector público ambos conceptos no se pueden dar en la misma forma que en una empresa privada. Esto porque existen restricciones de tipo presupuestal y qué impide que se promuevan incentivos monetarios por cumplimiento de metas. Asimismo, en lo referente a la satisfacción laboral el enfoque es en función de las competencias y lo que se puede ofrecer en este sector.

Dicho esto, la forma como se puede mejorar el clima organizacional está en relación a mejoras en la comunicación interpersonal y con los funcionarios, además de beneficios como ambiente de trabajo equipos modernos y condiciones cómodas para realizar su labor. Otro factor importante es la toma de decisiones que se haga de forma más transversal no centralizada para que los servidores tengan interés por el trabajo realizado. En el caso de la satisfacción los aspectos tienen más relevancia en el sector público son: aparte del remunerativo, los no remunerativos como políticas del empleador, interrelación entre servidores públicos para una mayor integración y crecimiento personal para la autorrealización personal de los servidores.

### **Plan de trabajo**

- Capacitación en técnicas de comunicación
- Desarrollo de actividades extra laborales de interrelación como: Paseos de confraternidad, campeonatos deportivos, talleres de danzas y baile.
- Mejora de ambientes de trabajo: pintado de las oficinas, ventilación adecuada, reorganización interna de la oficina etc.
- Campañas de salud
- Limpieza de ambientes y adecuados ambientes de cafetería áreas verdes, veredas, zona de estacionamiento y servicios higiénicos

Actividades para mejorar la satisfacción en el trabajo

- Brindar incentivos no monetarios (memorándum de felicitación)
- Mejora de los ambientes de trabajo limpios y ordenados

- Nuevo equipamiento tecnológico y en redes para mejor fluidez en la información
- Cursos de capacitación para mejorar nivel de conocimientos y que posibilite una mejora en el puesto ocupado

### Presupuesto

El presupuesto para esta propuesta se muestra a continuación:

N. del gasto	Ítem	Und.	Cantidad	Precio	Total, Soles
Bienes	Laptops	Und.	1	1,200.00	1,200.00
	USB 16 GB	Und.	1	50.00	50.00
	Tablet	Und.	2	150.00	300.00
	Celulares	Und.	1	200.00	200.00
	Cámara fotográfica	Und.	1	350.00	350.00
	Folder manila	Und.	2	1.00	2.00
	Papel bond	Millar	2	11.00	22.00
	Lapiceros	Und.	4	1.00	4.00
	Bidón de agua mineral	Und.	1	11.00	11.00
Servicios	Internet	Servicio	1	40.00	40.00
	Movilidad	Horas	20	10.00	200.00
	Banner	Servicio	2	60.00	120.00
	Comunicación telefónica	Línea	1	60.00	60.00
				<b>Total</b>	<b>S/ 2,559.00</b>



### Tiempo de duración

Actividad	Mes												Encargado
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<b>Clima Organizacional</b>													
Capacitación en técnicas de comunicación													Capacitadores externos
Desarrollo de actividades extra laborales de interrelación													RRHH
Mejora de ambientes de trabajo													Oficina
Campañas de salud													RRHH-GERESA
Limpieza de ambientes y adecuados ambientes de cafetería áreas verdes, veredas, zona de estacionamiento y servicios higiénicos													Subgerencia de Logística-Servicios Generales
<b>Satisfacción laboral</b>													
Mejora de los ambientes de trabajo limpios y ordenados													Oficina
Nuevo equipamiento tecnológico y en redes para mejor fluidez en la información													Gerencia de administración – Subgerencia de tecnologías de la Información
Cursos de capacitación para mejorar nivel de conocimientos y que posibilite una mejora en el puesto ocupado.													Capacitadores externos – Aliados estratégicos

## REFERENCIAS

- Alducin E. y Gil J. (2017), “Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en empleados del Gobierno Federal”, tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/JS83BFJA2NGMTCBKYJ3G8J8F7AJNM79C2TDXKT6AVPQ2V6M23S-27330?func=find-b&request=Relaci%C3%B3n+entre+Clima+organizacional+y+Satisfacci%C3%B3n+laboral+en+empleados+del+Gobierno+Federal&find\\_code=WRD&adjacent=N&local\\_base=TES01&x=73&y=10&filter\\_code\\_2=WYR&filter\\_request\\_2=&filter\\_code\\_3=WYR&filter\\_request\\_3=](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/JS83BFJA2NGMTCBKYJ3G8J8F7AJNM79C2TDXKT6AVPQ2V6M23S-27330?func=find-b&request=Relaci%C3%B3n+entre+Clima+organizacional+y+Satisfacci%C3%B3n+laboral+en+empleados+del+Gobierno+Federal&find_code=WRD&adjacent=N&local_base=TES01&x=73&y=10&filter_code_2=WYR&filter_request_2=&filter_code_3=WYR&filter_request_3=)
- Amorós E.: (2007), Comportamiento organizacional Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007a/231/](http://www.eumed.net/libros/2007a/231/)
- Andresen, M., Domsch, M., Cascorbi, A; Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*. 2007, vol. 28(4), 714-734.
- Araujo J. y Brunet I. (2011), Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa Aeronáutica. <https://books.google.com.pe/books?isbn=8469562975>
- Blum M. y James N. (1982), *Psicología Industrial (Sus Fundamentos Teóricos y Sociales)*. México: Editorial Trillas.
- Bueso, S (2016), “La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”, tesis para obtener el Grado de Maestra en Dirección de Recursos Humanos en la Dirección de Post Grado de la Universidad Tecnológica de Honduras. Recuperado de: <https://uth.hn/wp-content/uploads/2012/03/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>
- Brunet (1999), “El Clima en las Organizaciones de México” (p.40)

- Campos, J. (2010), "Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centro de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres", (Tesis de pregrado). Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>
- Cañellas J., Castellanos M., Piña C., Yera A., Mir I., Sánchez Z. (2007) Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. *MediSur* [en línea] 2007, 5 (Sin mes): [Fecha de consulta: 25 de mayo de 2019] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180020205013>> ISSN
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Contaduría y Administración*. 58(2), 39-60.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones* (p.59). Recuperado: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato Idalberto (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Colina, Y (2013). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Docente en Instituciones Educativas Públicas Nacionales*, tesis para obtener el título de Magister Scientiarum en Educación con Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia - República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-21T16:09:40Z-4810/Publico/colina\\_arenas\\_yenfri\\_anthony.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-21T16:09:40Z-4810/Publico/colina_arenas_yenfri_anthony.pdf)
- Delgado Y. y Jaik. A (2017). *CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL*. <http://iunaes.mx/inicio/wp-content/uploads/2017/05/LIBRO-CLIMA-Y-COMPROMISO-YESENIA.pdf>
- Espinoza, A (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015,

tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en gestión Pública en la Universidad César Vallejo Lima – Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015): “El clima organizacional dentro de una empresa”, Revista Contribuciones a la Economía (septiembre 2015). En línea:  
<http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

García, E. (2012). “Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato”, (Tesis de maestría). México. Recuperado de:  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>

Goncalvez (1997). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Hall, R. (1996). Procesos y resultados. México, DF: Ediciones Prentice-Hall Hispanoamérica; 1996. Recuperado de  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedele/me-2012/me125k.pdf>

Hernández, Fernández & Baptista (2010). Metodología de la Investigación, Quinta edición  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito

Locke, E. (1968). What is job satisfactory? Washington D. C.: American Psychological Association.

Meza Y. y Coaquira M. (2018). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2017”, tesis para obtener el Grado de Maestro de Gerencia en Salud. Recuperado de:  
[file:///F:/Meza%20Rivera%20y%20Coaquira%20Pinto\\_POSGRADO\\_2018.pdf](file:///F:/Meza%20Rivera%20y%20Coaquira%20Pinto_POSGRADO_2018.pdf)

- Mino, E. (2014). "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque", (Tesis de pregrado). Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/108?locale=de>
- Morales, J. (2016). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016, tesis para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo de Trujillo – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/446/morales\\_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/446/morales_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2004). Escala Clima CL-SPC. Primera Edición. Lima. Perú
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Extraído el 07 de junio del 2015 de: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1.
- Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Materiales, 13,56.
- Pérez, A. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas privadas. Editorial Azulejos, Madrid
- Pérez, T. (2016). Relacion entre clima organizacional y satisfaccion laboral del personal administrativo de la agencia central de la FRANCESA S.A., tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología en la Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11193>

- Pérez y Fidalgo, (2011). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas recuperado de <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Prado, B. (2015). Satisfacción laboral en organizaciones civiles. Editorial Andina. Santiago de Chile
- Quiñónez A. (2013). El clima organizacional dentro de una empresa. Publicación de asociación gestora. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Ramírez, A y Domínguez, L. (2012). Investigación Administrativa, núm. 109, El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta (p.23). Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins y Coulter (2010) Administración. México D.F.: Pearson Educación. Recuperado de: [http://www.academia.edu/20236958/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](http://www.academia.edu/20236958/Administracion_10_Robbins_Coulter)
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio (p.4). Revista Educación en Valores. Vol. 1 N° 25. Recuperado: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

- Rojas J. (2016). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016, tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9079/Rojas\\_MJP.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9079/Rojas_MJP.pdf?sequence=1)
- Rosillo, Velázquez & Marrero (2012): "La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 163, 2012. Texto completo en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2012/>
- Sánchez C. (2011). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1)
- Sánchez I. (2009). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. Cali: Editorial Universidad del Valle, 2009. <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10312/3/Estilos%20de%20direccion%20y%20liderazgo.pdf>
- Sandoval M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2004. Recuperado de [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)
- Santa Eulalia J y Sampedro B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud - Artículo de opinión. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedele/me-2012/me125k.pdf>
- Solanas, A. (2010). Metodología en psicología: Casos prácticos para un aprendizaje integrado. (1ª Ed). Barcelona. España. Editorial Gráficas S.R.L. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=i\\_fBC1K\\_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false)

Solano 2017, pp.67. Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos\\_de\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html)

Spector, P. E: Advanced topics in organizational behavior. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, 1997. Recuperado de: <https://www.amazon.co.uk/Job-Satisfaction-Application-Consequences-Organizational/dp/0761989234>

Shaikh, Bhutto y Maite, (2012) Estudio y análisis del clima organizacional en entidades públicas. Editorial Mc Graw Hill Madrid

Toala, G. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura Pública del Gobierno Regional de Moquegua, 2015, tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20337/toala\\_fg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20337/toala_fg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villegas D. (2017) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)

Zaya (2011) La comunicación interpersonal Recuperado de [http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55772.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf)



## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de consistencia

Tabla 2.3

*Operacionalización de variable*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
<b>Variable 1 Clima Organizacional</b>	“Está referido al ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está íntimamente relacionado con la motivación de sus integrantes. Clima organizacional se refiere concretamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.”. Chiavenato (2007, p.59)	Para medir esta variable de estudio se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 20 ítems y que mide 3 dimensiones, en escala de Likert.	Comunicación interpersonal	Comunicación asertiva Relación interpersonal Conocimientos del personal	Ordinal
			Motivación laboral	Remuneración Salarial Beneficios de salud Ambiente de trabajo Aspiraciones del trabajador	
			Autonomía para la toma de decisiones	Responsabilidad del trabajador Exigencias del puesto Toma de decisiones en el puesto	
<b>Variable 2 Satisfacción Laboral</b>	“Es la actitud que tiene un empleado en relación su empleo. Aunque la satisfacción laboral es una actitud más que un comportamiento, esto es importante para muchos gerentes ya que el rendimiento en las funciones asignadas dentro de la organización, no será el mismo de un empleado que se encuentre satisfecho al de uno que está insatisfecho”. Robbins y Coulter (2010, p.285)	Para medir esta variable de estudio se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 35 ítems, tiene 7 dimensiones.	Condiciones Físicas o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Condiciones del ambiente de trabajo	Ordinal
			Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	
			Políticas Administrativas	Nivel de regulación laboral Horario de trabajo	
			Relaciones Sociales	Interrelación con los servidores civiles Relaciones interpersonales	
			Desarrollo Personal	Autorrealización Crecimiento personal profesional	
			Desarrollo de Tareas	Desarrollo de tareas cotidianas Identificación con el trabajo	
Relación con la Autoridad	Relación con el jefe inmediato Actitudes del jefe con los servidores civiles				

ANEXO 02

**Consentimiento informado**

Sr.

Econ. Jimmy Edinson Álvarez Cortez con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Hugo David Salinas Tomapasca, alumno de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019 y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de encuestas para medir el clima organizacional y la otra para medir la satisfacción laboral. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo... JIMMY EDINSON ALVAREZ CORTEZ .....

Con número de DNI: 42700576 .....acepto participar en la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019, del joven Hugo David Salinas Tomapasca.

**REGION "LA LIBERTAD"**  
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO  
Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL  
  
**Econ. Jimmy Edinson Alvarez Cortez**  
GERENTE REGIONAL

Firma

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado de varias teorías por el autor

Edad: ( )

Sexo ( )

Ocupación: 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( ) 3. Auxiliar ( )

Para evaluar la variable, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

Nº.	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Comunicación Interpersonal</b>					
1	¿Existe comunicación asertiva dentro de su grupo de trabajo?					
2	¿Sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?					
3	¿Los compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones?					
4	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
5	¿Empleo un tono de voz amable con los compañeros de trabajo?					
6	Mediante la comunicación. ¿Puede desarrollar buenas relaciones interpersonales en su institución?					
7	¿Sus conocimientos le facilitan la comunicación dentro de la organización?					
8	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
	<b>Motivación Laboral</b>					
9	¿Considera usted. Que la remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas?					
10	¿Estoy satisfecho con los beneficios en salud que recibo?					
11	¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
12	¿El jefe reconoce y valora su trabajo?					
13	¿El jefe se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?					

14	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?					
	<b>Autonomía para la toma de decisiones</b>					
15	¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
16	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
17	¿Cumple usted con las exigencias que implica el trabajo?					
18	¿Toma usted decisiones en su puesto de trabajo?					
19	¿El jefe le da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus funciones?					
20	Cuando percibes que existe un problema, ¿identificas las alternativas para resolverlo?					

*¡Gracias por su participación!*

ANEXO 04

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: VI Clima Organizacional**

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
<i>Armas Chang Juan Carlos</i>	<i>Docente</i>	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Clima Organizacional	Comunicación Interpersonal	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe comunicación asertiva dentro de su grupo de trabajo?</li> <li>¿Sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?</li> <li>¿Los compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>			X					X							X	
							X				X			X					X	
							X				X			X					X	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?</li> <li>• ¿Empleo un tono de voz amable con los compañeros de trabajo?</li> <li>• Mediante la comunicación. ¿Puede desarrollar buenas relaciones interpersonales en su institución?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				X			X				X				X
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus conocimientos le facilitan la comunicación dentro de la organización?</li> <li>• ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?</li> </ul>				X			X				X			X		X








**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 22 10/4/2019	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: V1 Clima Organizacional**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Loli Espinola Elidía DEL PILAR	Espec. Racionalización III	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Clima Organizacional	Comunicación Interpersonal	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe comunicación asertiva dentro de su grupo de trabajo?</li> <li>¿Sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?</li> <li>¿Los compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>			X				X				X				X	

	<p>Relación interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?</li> <li>• ¿Empleo un tono de voz amable con los compañeros de trabajo?</li> <li>• Mediante la comunicación. ¿Puede desarrollar buenas relaciones interpersonales en su institución?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>		X				X				X					X	
	<p>Conocimientos del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus conocimientos le facilitan la comunicación dentro de la organización?</li> <li>• ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?</li> </ul>			X				X			X						X	X





<b>Autonomía para la toma de decisiones</b>	Responsabilidad del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?</li> <li>• ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?</li> </ul>				X					X									X
	Exigencias del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple usted con las exigencias que implica el trabajo?</li> </ul>				X					X									X
	Toma de decisiones en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Toma usted decisiones en su puesto de trabajo?</li> <li>• ¿El jefe le da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus funciones?</li> <li>• Cuando percibes que existe un problema, ¿identificas las alternativas para resolverlo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				X				X								X	
						X					X									X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo / /	17811003	Eliana Juli	94-9952058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: V1 Clima Organizacional**

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
PAREDES ALVAREZ, GINO A.	SUB GERENTE SGOHJ	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Clima Organizacional	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe comunicación asertiva dentro de su grupo de trabajo?</li> <li>• ¿Sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?</li> <li>• ¿Los compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				X				X				X				X

<p><b>Relación interpersonal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?</li> <li>• ¿Empleo un tono de voz amable con los compañeros de trabajo?</li> <li>• Mediante la comunicación. ¿Puede desarrollar buenas relaciones interpersonales en su institución?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>					X					X					X					X
<p><b>Conocimientos del personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus conocimientos le facilitan la comunicación dentro de la organización?</li> <li>• ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?</li> </ul>					X						X					X					X



<b>Motivación laboral</b>	Remuneración Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera Ud. Que la remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>						X										X		
	Beneficios de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Estoy satisfecho con los beneficios en salud que recibo?</li> </ul>								X										X	
	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?</li> </ul>									X										X
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El jefe reconoce y valora su trabajo?</li> <li>• ¿El jefe se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?</li> </ul>									X										X
	Aspiraciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?</li> </ul>									X										X

<b>Autonomía para la toma de decisiones</b>	Responsabilidad del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?</li> <li>• ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>					X									X	
	Exigencias del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple usted con las exigencias que implica el trabajo?</li> </ul>						X							X			X
	Toma de decisiones en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Toma usted decisiones en su puesto de trabajo?</li> <li>• ¿El jefe le da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus funciones?</li> <li>• Cuando percibes que existe un problema, ¿identificas las alternativas para resolverlo?</li> </ul>						X							X			X
																	X	

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 15/05/2019	18214165		944607130
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
Lic. Adm. GINO ALBERTO PAREDES ALVAREZ  
CLAD 16693

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: V1 Clima Organizacional**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Rodríguez Karina</i>	<i>DOCENTE</i>	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Clima Organizacional	Comunicación Interpersonal	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe comunicación asertiva dentro de su grupo de trabajo?</li> <li>¿Sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?</li> <li>¿Los compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				/				/				/				/





	<p>Relación interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?</li> <li>• ¿Empleo un tono de voz amable con los compañeros de trabajo?</li> <li>• Mediante la comunicación. ¿Puede desarrollar buenas relaciones interpersonales en su institución?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				/			/			/			/		/
	<p>Conocimientos del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus conocimientos le facilitan la comunicación dentro de la organización?</li> <li>• ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?</li> </ul>				/			/		/		/		/		/	


<b>Motivación laboral</b>	Remuneración Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera Ud. Que la remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>			/				/				/				/	
	Beneficios de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Estoy satisfecho con los beneficios en salud que recibo?</li> </ul>				/				/				/					/
	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?</li> <li>• ¿El jefe reconoce y valora su trabajo?</li> <li>• ¿El jefe se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?</li> </ul>				/				/				/					/
	Aspiraciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?</li> </ul>				/				/				/					

<b>Autonomía para la toma de decisiones</b>	Responsabilidad del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?</li> <li>• ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				/				/				/				/	
	Exigencias del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple usted con las exigencias que implica el trabajo?</li> </ul>						/				/				/				/
	Toma de decisiones en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Toma usted decisiones en su puesto de trabajo?</li> <li>• ¿El jefe le da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus funciones?</li> <li>• Cuando percibes que existe un problema, ¿identificas las alternativas para resolverlo?</li> </ul>					/				/				/				/	



**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 25/04/2019	18169440		—
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....












<b>Autonomía para la toma de decisiones</b>	Responsabilidad del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?</li> <li>• ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?</li> </ul>				X				X				X			X
	Exigencias del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cumple usted con las exigencias que implica el trabajo?</li> </ul>				X				X				X			X
	Toma de decisiones en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Toma usted decisiones en su puesto de trabajo?</li> <li>• ¿El jefe le da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus funciones?</li> <li>• Cuando percibes que existe un problema, ¿identificas las alternativas para resolverlo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>				X				X				X		

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

<b>Trujillo</b> / /	03701851		942480576
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ANEXO 05

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Adaptado por el autor de la investigación

**Edad:** ( )

**Sexo:** ( )

**Ocupación:** 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( ) 3. Auxiliar ( )

**Instrucciones:** A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada afirmación que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

La escala de estimación tiene 5 puntos que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Total Acuerdo (TA)	5
De Acuerdo (A)	4
Indeciso (I)	3
En Desacuerdo (D)	2
Total Desacuerdo (TD)	1

N°	Ítems	TA 5	A 4	I 3	D 2	TD 1
	<b>Condiciones físicas o materiales</b>					
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
2	¿El ambiente donde trabaja es confortable?					
3	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
4	¿En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?					
5	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
	<b>Beneficios Laborales o remunerativos</b>					
6	¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?					
7	¿Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable?					
8	¿Su remuneración le permite cubrir sus expectativas económicas?					
	<b>Políticas administrativas</b>					
9	¿Siente que recibe mal trato de parte de la entidad?					
10	¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando?					



11	¿Reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?					
12	¿Está de acuerdo con su horario de trabajo?					
13	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?					
	<b>Relaciones Sociales</b>					
14	¿La interrelación con mis compañeros de trabajo es la ideal para desempeñar mis funciones?					
15	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?					
16	¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja?					
17	¿La solidaridad es una virtud característica en vuestro grupo de trabajo?					
	<b>Desarrollo Personal</b>					
18	¿Su trabajo le hace sentir realizado?					
19	¿Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser?					
20	¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?					
21	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo?					
22	¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo(a)?					
23	¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?					
	<b>Desarrollo de tareas</b>					
24	¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?					
25	¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?					
26	¿Su trabajo le aburre?					
27	¿Se siente realmente identificado con la labor que realiza?					
28	¿Le gusta el trabajo que realiza?					
29	¿Se siente complacido con la actividad que realiza?					
	<b>Relación con la autoridad</b>					
30	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
31	¿Se siento a gusto con su jefe?					
32	¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?					
33	¿Es grata la pre disposición de su jefe cuando le hace alguna consulta sobre su trabajo?					
34	¿Su jefe es comprensivo?					
35	¿Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					

*¡Gracias por su participación!*

ANEXO 06

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción Laboral**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Armas Chang Juan Carlos</i>	<i>Docente</i>	Cuestionario para medir Satisfacción laboral	Instrumento adaptado de Sonia Palma Carrillo
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente de trabajo	1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>				X											X	
		Condiciones del ambiente de trabajo	2. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?				X												X	
			3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?				X												X	

		4. ¿En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente? 5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?						X						X						X
Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	6. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza? 7. ¿Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable? 8. ¿Su remuneración le permite cubrir sus expectativas económicas?	• Total Acuerdo • De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo					X						X					X	
Políticas administrativas	Nivel de regulación laboral	9. ¿Siente que recibe mal trato de parte de la entidad? 10. ¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando? 11. ¿Reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?						X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	
								X						X					X	

		Horario de trabajo	12. ¿Está de acuerdo con su horario de trabajo? 13. ¿El horario de trabajo le resulta incómodo?				X			X			X			X	
	Relaciones Sociales	Interrelación con los servidores civiles	14. ¿La interrelación con mis compañeros de trabajo es la ideal para desempeñar mis funciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>			X			X			X			X	
		Relaciones interpersonales	15. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros? 16. ¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja? 17. ¿La solidaridad es una virtud característica en vuestro grupo de trabajo?				X			X			X		X		
	Desarrollo Personal	Autorrealización	18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?				X				X			X			X
			19. ¿Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser?				X				X			X		X	

		<p>20. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?</p> <p>21. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo?</p> <p>22. ¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo(a)?</p>	<p>• Total Acuerdo</p> <p>• De Acuerdo</p> <p>• Indeciso</p> <p>• En Desacuerdo</p> <p>• Total Desacuerdo</p>				X											X
		<p>Crecimiento personal profesional</p> <p>23. ¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?</p>					X											X
	Desarrollo de Tareas	<p>Desarrollo de tareas cotidianas</p> <p>24. ¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?</p> <p>25. ¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?</p> <p>26. ¿Su trabajo le aburre?</p>					X											X
							X											X
							X											X

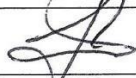




Relación con la Autoridad	Identificación con el trabajo	27. ¿Se siente realmente identificado con la labor que realiza? 28. ¿Le gusta el trabajo que realiza? 29. ¿Se siente complacido con la actividad que realiza?				X				X				X			X
	Relación con el jefe Inmediato	30. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo? 31. ¿Se siento a gusto con su jefe? 32. ¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?	• Total Acuerdo			X				X				X			X
	Actitudes del jefe con los colaboradores	33. ¿Es grata la predisposición de su jefe cuando le hace alguna consulta sobre su trabajo? 34. ¿Su jefe es comprensivo? 35. ¿Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	• De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo			X				X				X			X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 22/04/2019	18137231		988892284
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción Laboral**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Loli Espinola Eliana	Especialista en Racionaliz. III Gobierno Regional de Libertad	Cuestionario para medir Satisfacción laboral	Instrumento adaptado de Sonia Palma Carrillo
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad, 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente de trabajo  Condiciones del ambiente de trabajo	1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores? 2. ¿El ambiente donde trabaja es confortable? 3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>			X				X			X							X



		4. ¿En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente? 5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?			X					X							X	
					X					X							X	
Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	6. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza? 7. ¿Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable? 8. ¿Su remuneración le permite cubrir sus expectativas económicas?	• Total Acuerdo • De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo		X					X							X	
					X					X							X	
Políticas administrativas	Nivel de regulación laboral	9. ¿Siente que recibe mal trato de parte de la entidad? 10. ¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando? 11. ¿Reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?			X					X							X	
					X					X							X	
					X					X							X	

		Horario de trabajo	12. ¿Está de acuerdo con su horario de trabajo? 13. ¿El horario de trabajo le resulta incómodo?			X				X								X		
		Interrelación con los servidores civiles	14. ¿La interrelación con mis compañeros de trabajo es la ideal para desempeñar mis funciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>		X				X								X		
		Relaciones interpersonales	15. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros? 16. ¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja? 17. ¿La solidaridad es una virtud característica en vuestro grupo de trabajo?				X				X								X	
							X				X							X		
		Autorrealización	18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado? 19. ¿Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser?			X				X								X		
						X				X								X		

		<p>20. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?</p> <p>21. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo?</p> <p>22. ¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo(a)?</p>	<p>• Total Acuerdo</p> <p>• De Acuerdo</p> <p>• Indeciso</p> <p>• En Desacuerdo</p> <p>• Total Desacuerdo</p>			X										X	
		Crecimiento personal profesional	<p>23. ¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?</p>				X										X
	Desarrollo de Tareas	Desarrollo de tareas cotidianas	<p>24. ¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?</p> <p>25. ¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?</p> <p>26. ¿Su trabajo le aburre?</p>			X											X
						X											X
						X											X





		<p>27. ¿Se siente realmente identificado con la labor que realiza?</p> <p>28. ¿Le gusta el trabajo que realiza?</p> <p>29. ¿Se siente complacido con la actividad que realiza?</p>				X				X				X					X
Relación con la Autoridad	Relación con el jefe Inmediato	<p>30. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?</p> <p>31. ¿Se siento a gusto con su jefe?</p> <p>32. ¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?</p>	• Total Acuerdo			X				X				X					X
	Actitudes del jefe con los colaboradores	<p>33. ¿Es grata la pre disposición de su jefe cuando le hace alguna consulta sobre su trabajo?</p> <p>34. ¿Su jefe es comprensivo?</p> <p>35. ¿Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>			X				X				X				X	
							X				X				X				X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo / /	17811003	<i>Eliana Jeli</i>	949952058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción Laboral**

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
RIVEROS QUINONES, GINO A	SUB GERENTE SERVICIO ENCC	Cuestionario para medir Satisfacción laboral	Instrumento adaptado de Sonia Palma Carrillo
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente de trabajo  Condiciones del ambiente de trabajo	1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores? 2. ¿El ambiente donde trabaja es confortable? 3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>				X				X				X				X

		4. ¿En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente? 5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					X				X				X				X
							X				X				X				X
Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	6. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza? 7. ¿Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable? 8. ¿Su remuneración le permite cubrir sus expectativas económicas?	• Total Acuerdo • De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo				X				X				X				X
							X				X				X				X
Políticas administrativas	Nivel de regulación laboral	9. ¿Siente que recibe mal trato de parte de la entidad? 10. ¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando? 11. ¿Reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?					X				X				X				X
							X				X				X				X
							X				X				X				X

		Horario de trabajo	12. ¿Está de acuerdo con su horario de trabajo? 13. ¿El horario de trabajo le resulta incómodo?								X								X
	Relaciones Sociales	Interrelación con los servidores civiles	14. ¿La interrelación con mis compañeros de trabajo es la ideal para desempeñar mis funciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>							X							X	
		Relaciones interpersonales	15. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros? 16. ¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja? 17. ¿La solidaridad es una virtud característica en vuestro grupo de trabajo?									X							X
	Desarrollo Personal	Autorrealización	18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado? 19. ¿Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser?									X							X
													X						X

		<p>20. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?</p> <p>21. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo?</p> <p>22. ¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo(a)?</p>	<p>• Total Acuerdo</p> <p>• De Acuerdo</p> <p>• Indeciso</p> <p>• En Desacuerdo</p> <p>• Total Desacuerdo</p>				X			X			X				X
		<p>Crecimiento personal profesional</p> <p>23. ¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?</p>					X			X			X				X
	Desarrollo de Tareas	<p>Desarrollo de tareas cotidianas</p> <p>24. ¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?</p> <p>25. ¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?</p> <p>26. ¿Su trabajo le aburre?</p>					X			X			X				X
							X			X			X				X
							X			X			X				X





	Identificación con el trabajo	27. ¿Se siente realmente identificado con la labor que realiza? 28. ¿Le gusta el trabajo que realiza? 29. ¿Se siente complacido con la actividad que realiza?					X				X				X				X
Relación con la Autoridad	Relación con el jefe Inmediato	30. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo? 31. ¿Se siento a gusto con su jefe? 32. ¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?	• Total Acuerdo				X				X				X				X
	Actitudes del jefe con los colaboradores	33. ¿Es grata la pre disposición de su jefe cuando le hace alguna consulta sobre su trabajo? 34. ¿Su jefe es comprensivo? 35. ¿Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	• De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo				X				X				X				X
							X				X				X				X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 15/05/2019	18214165		944607130
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono


**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

  
Lic. Adm. GINO ALBERTO PAREDES ALVAREZ  
CLAD 16693

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción Laboral**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
TEJANA PALACIOS DAPHNE	DOCENTE	Cuestionario para medir Satisfacción laboral	Instrumento adaptado de Sonia Palma Carrillo
TÍTULO DEL ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Civiles de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. 2018			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción laboral	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente de trabajo  Condiciones del ambiente de trabajo	1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores? 2. ¿El ambiente donde trabaja es confortable? 3. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>				X				X				X				X



		4. ¿En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente? 5. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?							X											X
									X											X
Beneficios Laborales o Remunerativos	Nivel de remuneraciones	6. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza? 7. ¿Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable? 8. ¿Su remuneración le permite cubrir sus expectativas económicas?	• Total Acuerdo • De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo						X											X
									X											X
Políticas administrativas	Nivel de regulación laboral	9. ¿Siente que recibe mal trato de parte de la entidad? 10. ¿La sensación que tiene de su trabajo es que le están explotando? 11. ¿Reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?							X											X
									X											X
									X											X


		Horario de trabajo	12. ¿Está de acuerdo con su horario de trabajo? 13. ¿El horario de trabajo le resulta incómodo?					X							X					X
	Relaciones Sociales	Interrelación con los servidores civiles	14. ¿La interrelación con mis compañeros de trabajo es la ideal para desempeñar mis funciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>				X						X					X	
		Relaciones interpersonales	15. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros? 16. ¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja? 17. ¿La solidaridad es una virtud característica en vuestro grupo de trabajo?						X						X		X			
	Desarrollo Personal	Autorrealización	18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado? 19. ¿Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser?					X					X		X				X	
								X					X		X				X	

		20. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo? 21. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo? 22. ¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo(a)?				X				X				X				X
		Crecimiento personal profesional	23. ¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?			X				X				X				X
	Desarrollo de Tareas	Desarrollo de tareas cotidianas	24. ¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra? 25. ¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia? 26. ¿Su trabajo le aburre?			X				X				X				X
				• Total Acuerdo														
				• De Acuerdo														
				• Indeciso														
				• En Desacuerdo														
				• Total Desacuerdo														

Relación con la Autoridad	Identificación con el trabajo	27. ¿Se siente realmente identificado con la labor que realiza? 28. ¿Le gusta el trabajo que realiza? 29. ¿Se siente complacido con la actividad que realiza?					X				X			X			X
	Relación con el jefe Inmediato	30. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo? 31. ¿Se siento a gusto con su jefe? 32. ¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?				X				X			X				X
	Actitudes del jefe con los colaboradores	33. ¿Es grata la pre disposición de su jefe cuando le hace alguna consulta sobre su trabajo? 34. ¿Su jefe es comprensivo? 35. ¿Su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Acuerdo</li> <li>• De Acuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• En Desacuerdo</li> <li>• Total Desacuerdo</li> </ul>				X				X			X			X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo / /	03701851		942480576
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....



## ANEXO 07

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE “V” DE AIKEN para el cuestionario Clima Organizacional								
N°	Validez de Aiken respecto al criterio de SUFICIENCIA					Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
2	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
3	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	2	4	4	4	18	1	Validez fuerte
6	4	2	4	4	4	18	1	Validez fuerte
7	4	3	4	3	4	18	1	Validez fuerte
8	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
9	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
10	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
11	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
12	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
13	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
14	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
15	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
16	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
19	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
20	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

<b>Validez de Aiken respecto al criterio de CLARIDAD</b>						<b>Total (S) Sumatoria de acuerdo</b>	<b>V. Aiken S / (n (c-1))</b>	<b>Validez por ítems escalas</b>
<b>N°</b>	<b>JUEZ N° 1</b>	<b>JUEZ N° 2</b>	<b>JUEZ N° 3</b>	<b>JUEZ N° 4</b>	<b>JUEZ N° 5</b>			
<b>1</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>2</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>3</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>4</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>5</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>6</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>7</b>	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>8</b>	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>9</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>10</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>11</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>12</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>13</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>14</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>15</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>16</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>17</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>18</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>19</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>20</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

Validez de Aiken respecto al criterio de COHERENCIA						Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
N°	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
2	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
3	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
6	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
7	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
8	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
9	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
10	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
11	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
12	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
13	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
14	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
15	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
16	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
19	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
20	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte



N°	Validez de Aiken respecto al criterio de RELEVANCIA					Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
2	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
3	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
6	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
7	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
8	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
9	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
10	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
11	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
12	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
13	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
14	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
15	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
16	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	3	3	4	4	4	18	1	Validez fuerte
19	3	4	4	4	4	19	1	Validez fuerte
20	3	4	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

**Criterio para interpretar validez:**

0,00 a 0,80 Validez Débil

0,81 a 0,90 Validez Aceptable

0,91 a 1,00 Validez Fuerte

**DECISIÓN:** Para el cuestionario Clima organizacional se obtuvo “V” DE AIKEN una Validez Fuerte con valor de 1 (uno)

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE “V” DE AIKEN para el cuestionario Satisfacción laboral**

N°	Validez de Aiken respecto al criterio de SUFICIENCIA					Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
2	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
3	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
6	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
7	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
8	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
9	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
10	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
11	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
12	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
13	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
14	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
15	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
16	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
19	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
20	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
21	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
22	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
23	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte

<b>24</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>25</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>26</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>27</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>28</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>29</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>30</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>31</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>32</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>33</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>34</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>35</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

<b>Validez de Aiken respecto al criterio de CLARIDAD</b>					<b>Total (S) Sumatoria de acuerdo</b>	<b>V. Aiken S / (n (c-1))</b>	<b>Validez por ítems escalas</b>	
<b>N°</b>	<b>JUEZ N° 1</b>	<b>JUEZ N° 2</b>	<b>JUEZ N° 3</b>	<b>JUEZ N° 4</b>				<b>JUEZ N° 5</b>
<b>1</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>2</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>3</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>4</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>5</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>6</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>7</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>8</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>9</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>10</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>11</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>12</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>13</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>14</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>15</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>16</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>17</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>18</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>19</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>20</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>21</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>22</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>23</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>24</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>25</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte

<b>26</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>27</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>28</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>29</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>30</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>31</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>32</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>33</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>34</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>35</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

N°	Validez de Aiken respecto al criterio de COHERENCIA					Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
2	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
3	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
6	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
7	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
8	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
9	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
10	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
11	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
12	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
13	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
14	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
15	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
16	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
19	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
20	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
21	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
22	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
23	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
24	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
25	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte

<b>26</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>27</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>28</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>29</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>30</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>31</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>32</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>33</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>34</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>35</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

N°	Validez de Aiken respecto al criterio de RELEVANCIA					Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S / (n (c-1))	Validez por ítems escalas
	JUEZ N° 1	JUEZ N° 2	JUEZ N° 3	JUEZ N° 4	JUEZ N° 5			
1	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
2	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
3	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
4	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
5	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
6	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
7	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
8	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
9	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
10	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
11	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
12	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
13	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
14	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
15	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
16	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
17	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
18	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
19	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
20	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
21	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
22	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
23	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte



<b>24</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>25</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>26</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>27</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>28</b>	4	3	3	4	4	18	1	Validez fuerte
<b>29</b>	4	4	3	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>30</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>31</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>32</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>33</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>34</b>	4	3	4	4	4	19	1	Validez fuerte
<b>35</b>	4	4	4	4	4	20	1	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento o índice general Relevancia</b>							1	Validez fuerte

**Criterio para interpretar validez:**

0,00 a 0,80 Validez

0,81 a 0,90 Validez

0,91 a 1,00 Validez Fuerte

$$V = \frac{S}{(n * (c - 1))}$$

Débil

Aceptable

**DECISIÓN:** Para el cuestionario Satisfacción laboral se obtuvo “V” DE AIKEN con una Validez Fuerte con valor de 1 (uno)

## ANEXO 08

### Base de datos Confiabilidad – Clima Organizacional

UE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	5	5	5	4	4	4	71
2	4	1	3	4	4	5	4	4	1	3	3	1	1	2	5	5	5	4	3	3	65
3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	67
4	3	3	3	3	4	5	5	4	2	2	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	66
5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	89
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	67
7	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	67
8	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	5	5	5	3	2	3	75
9	5	2	3	4	4	4	5	4	2	3	3	1	1	1	5	5	5	4	3	3	67
10	3	4	4	5	5	3	4	5	1	4	3	1	2	3	4	4	5	4	3	4	71
11	4	3	3	4	4	5	5	4	2	4	3	3	1	2	5	5	5	3	3	4	72
12	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	79
13	5	3	4	5	4	4	4	4	2	1	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	70
14	3	4	3	5	4	4	4	5	1	5	3	1	2	3	5	4	5	3	3	4	71
15	4	5	4	4	4	5	5	5	1	3	4	2	1	1	4	4	5	3	4	4	72
16	3	3	3	4	5	4	5	4	3	2	4	3	3	2	5	3	5	4	4	5	74
17	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	80
18	1	3	3	2	5	5	5	5	2	2	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	73
19	3	5	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	2	1	5	5	5	5	5	4	76
20	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	82
21	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	3	2	5	5	5	3	4	4	80
22	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	49

23	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	60
24	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	79
25	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	5	79
26	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	82
27	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	2	1	2	2	5	5	5	4	5	5	79
28	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	5	76
29	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	74
30	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	85
31	4	3	3	4	4	4	5	4	1	1	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	67
32	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	66
33	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4	80
34	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	1	1	1	5	3	5	4	3	4	66
35	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	1	2	3	4	4	5	4	3	4	75
36	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	5	79
37	4	4	4	4	5	2	4	4	1	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	67
38	5	4	4	5	4	5	5	5	3	1	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	75
39	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	3	1	2	3	5	4	5	3	3	4	73
40	1	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	65
41	4	5	5	5	5	4	5	5	1	2	4	3	3	2	5	3	5	4	4	4	78
42	2	3	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	66
43	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	76
44	5	4	4	3	5	4	4	4	1	3	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	76
45	5	5	4	3	5	4	4	5	3	2	3	4	4	1	5	5	5	4	5	5	81
46	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	3	3	2	5	5	5	3	3	4	78
47	4	5	3	4	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	67
48	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	5	72

49	3	4	3	4	4	5	5	4	1	3	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	78
50	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	2	1	5	4	5	3	4	4	66
51	3	4	4	5	4	5	5	5	2	1	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	83
52	5	5	4	5	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	84
53	3	3	1	4	5	2	5	4	2	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	5	67
54	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	67
55	5	5	4	3	4	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
56	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	4	1	4	4	3	3	4	3	62
57	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	76
58	3	3	4	5	5	5	3	3	1	1	3	4	5	1	5	4	5	4	4	5	73
59	4	1	4	5	5	4	5	3	1	1	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	74
60	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	64
61	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	58
62	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	68
63	3	4	3	2	4	4	3	4	1	2	3	4	2	3	5	4	5	4	4	3	67
64	4	4	4	3	5	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	83
65	3	3	3	4	5	4	5	4	1	2	3	4	5	2	5	5	5	5	5	4	77
66	4	3	4	4	4	5	4	3	2	5	2	3	3	2	5	3	5	3	1	5	70
67	4	3	3	5	5	5	4	4	2	4	4	3	2	2	4	5	4	4	1	4	72
68	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	1	3	1	3	4	4	5	3	2	5	74
69	5	3	4	4	5	5	5	3	2	5	5	2	2	2	5	5	5	3	1	4	75
70	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	2	3	3	5	4	4	5	2	5	77
71	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	85
72	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	5	3	3	4	76
73	4	3	3	3	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	78
74	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	3	3	2	5	5	5	3	4	4	77

<b>75</b>	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	66
<b>76</b>	5	3	4	4	5	5	5	4	2	5	3	3	3	2	5	5	4	5	4	5	81
<b>77</b>	4	2	3	4	4	4	3	5	1	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	67
<b>78</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	70
<b>79</b>	4	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	3	4	1	5	3	5	4	3	4	65
<b>80</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	67
<b>Var</b>	0.83 8	0.92 1	0.55 3	0.66 8	0.32 3	0.5	0.36 5	0.399 4	1.11 3	1.17 3	0.56 6	1.20 1	1.14 2	0.88 5	0.40 5	0.61 7	0.58 2	0.64 5	0.92 4	0.64 4	14.465
																					51.734

## Base de datos Confianza – Satisfacción laboral

UE	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	SUMA		
1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108	
2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	4	4	1	4	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	70		
3	4	2	2	3	3	4	4	2	1	3	1	1	2	4	4	2	4	3	1	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108		
4	4	2	2	2	2	5	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	1	100		
5	2	2	1	2	1	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	3	2	4	3	3	101
6	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	123
7	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	111
8	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	4	2	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	3	4	2	2	2	112	
9	4	1	2	2	3	4	2	2	1	2	1	4	2	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	4	4	5	3	3	4	2	2	1	106		
10	4	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	107		
11	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	1	4	2	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	111	
12	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	5	3	4	3	2	2	106	
13	5	1	3	2	2	3	4	3	1	2	1	3	2	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	5	4	4	5	3	3	4	2	2	107		
14	3	3	2	3	3	4	2	2	1	2	1	5	3	4	4	1	5	3	4	4	5	4	3	4	2	1	4	4	4	5	3	3	2	2	2	107		
15	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	5	2	3	5	1	4	4	4	5	5	4	4	4	2	1	4	5	4	5	4	4	2	2	2	109		
16	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115	
17	4	4	2	3	3	5	1	1	3	2	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	125	
18	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	5	1	3	5	1	5	3	1	1	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	103	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
20	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
21	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	109	
22	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
23	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	
24	1	1	1	1	1	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	109	
25	1	2	1	2	2	4	4	3	1	1	2	4	2	4	4	1	4	4	3	4	5	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4	3	113		
26	1	1	1	2	2	4	4	1	2	2	1	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	105
27	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	4	3	5	4	2	4	2	5	2	3	2	1	3	3	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	78		
28	4	2	2	3	3	5	5	2	1	2	2	4	1	4	5	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113	
29	4	2	2	2	2	4	3	1	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	1	98		
30	2	2	1	2	1	5	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	3	5	4	3	4	3	3	2	2	5	2	2	3	3	2	4	3	3	102		
31	1	4	3	3	3	4	2	2	2	1	4	2	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	107		
32	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	107	
33	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	4	5	3	5	2	2	2	114		
34	1	1	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	1	5	5	1	4	5	5	4	5	4	4	5	1	1	4	4	5	3	3	4	2	2	1	104		
35	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	4	4	3	5	4	3	3	105	
36	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	5	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	5	5	4	5	4	2	2	107		
37	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	4	4	4	4	2	5	3	3	4	4	5	4	4	1	1	4	4	5	5	3	4	3	2	1	106		
38	1	1	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	1	4	5	1	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	5	4	4	5	3	3	4	2	2	103		
39	3	3	2	3	3	4	1	2	2	1	1	5	3	5	4	1	5	3	4	4	5	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	3	1	2	1	104		
40	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	4	5	4	4	4	2	1	2	2	106		

41	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	5	4	5	4	3	4	4	12	
42	2	1	2	3	3	5	2	1	2	1	1	5	1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	11
43	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	4	2	3	5	2	5	3	2	1	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	10	
44	2	1	2	1	2	5	2	4	1	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	11	
45	1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	3	4	2	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	12	
46	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	10
47	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	4	4	5	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	9	
48	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	10	
49	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	10
50	1	2	1	2	2	5	4	2	1	1	2	3	1	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	10
51	2	2	2	1	1	4	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	5	3	2	5	5	5	3	5	1	2	4	4	3	4	4	5	4	5	5	10	
52	2	1	5	2	1	5	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	11	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	8	
54	3	2	2	3	3	5	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	10	
55	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	5	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	10	
56	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	12	
57	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	10	
58	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	12	
59	5	3	3	4	3	2	2	1	1	1	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	12	
60	2	2	3	2	5	2	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	11	
61	3	2	1	1	1	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	10	
62	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	11	
63	1	1	1	2	2	4	1	1	4	4	2	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	10	
64	3	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	
65	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	1	4	2	4	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	11	
66	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	5	1	3	5	2	4	4	4	5	4	5	3	4	1	2	5	4	4	5	3	5	4	4	4	10	
67	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	4	2	4	4	1	2	3	2	4	4	5	3	5	2	1	4	3	3	4	4	5	4	5	3	10	
68	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	4	1	5	4	1	3	4	3	5	4	4	3	5	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	3	10	
69	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	4	4	2	4	3	2	3	4	5	4	5	1	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	10	
70	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	4	5	1	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	10	
71	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	5	2	3	4	1	4	4	4	5	4	5	4	3	1	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	10	
72	5	5	4	5	5	2	5	2	1	4	5	1	1	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	
73	5	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	1	1	3	3	2	5	3	4	3	3	11		
74	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	12		
75	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	
76	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2	5	4	2	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	13	
77	4	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	10	
78	5	4	2	3	3	5	2	2	2	2	1	3	2	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	2	1	4	4	4	5	3	4	4	4	3	11	
79	4	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	10	
80	5	5	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	2	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	2	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	13	
Var	1.821	0.899	0.866	0.668	0.797	1.547	0.88	0.9361	0.945	0.787	1.319	0.942	1.245	0.538	0.569	1.177	0.82	0.557	0.861	0.804	0.385	0.415	0.661	0.653	0.415	0.715	0.711	0.835	0.825	0.515	0.635	0.685	1.05	1.205	1.22	29.89	
																														131.7							

## ANEXO 09

### Prueba de normalidad

Grafica distribución de datos Variable. Clima organizacional

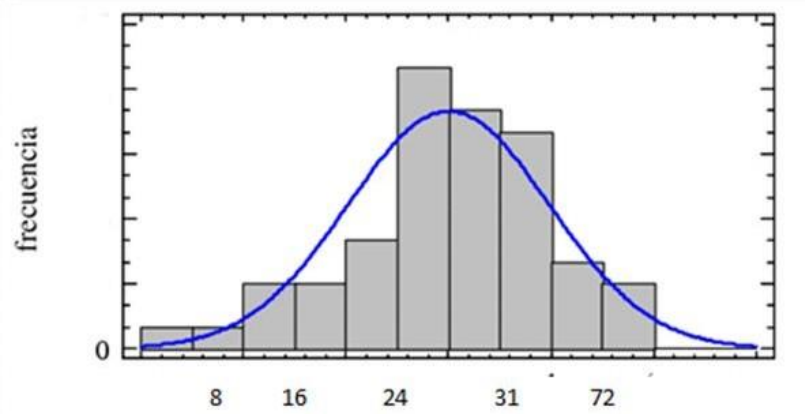
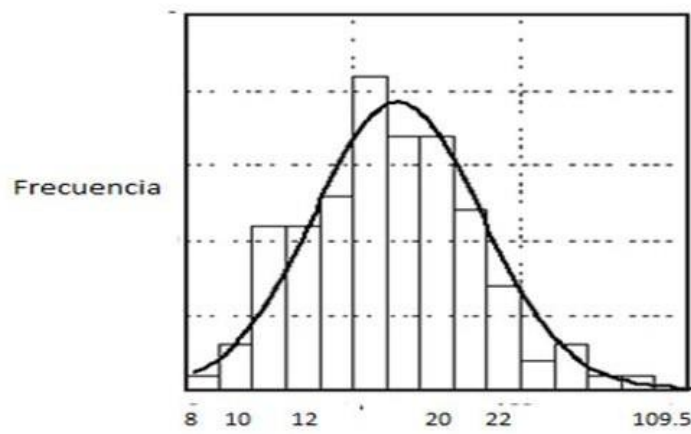


Gráfico dsitribución de datos: Satisfacción laboral





Es necesario que se aplique la prueba de Kolmogorov-Smirnov con la finalidad de determinar la normalidad de los datos de la muestra. Esto se presenta a continuación:

Tabla  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Comunicación interpersonal	Motivación laboral	Autonomía para la toma de decisiones	Clima Organizacional
N		80	80	80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	31.96	16.49	24.54	72.99
	Desv. Desviación	3.36	2.93	3.25	7.19
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.384	0.411	0.371	0.362
	Positivo	0.384	0.371	0.266	0.362
	Negativo	-0.261	-0.294	-0.341	-0.322
Estadístico de prueba		0.281	0.381	0.264	0.261
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

“a. La distribución de prueba es normal.”

“b. Se calcula a partir de datos.”

“c. Corrección de significación de Lilliefors.”

Tabla  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Condiciones físicas o laborales	Beneficios laborales o remunerativos	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo de personal	Desarrollo de tareas	Relación con la autoridad	Satisfacción laboral
N		80	80	80	80	80	80	80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	8.84	10.45	12.06	20.6125	21.775	17.625	18.1875	109.55
	Desv. Desviación	3.36	2.93	3.25	2.78	2.66	2.55	4.14	11.48
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.325	0.381	0.359	0.392	0.211	0.308	0.354	0.351
	Positivo	0.325	0.304	0.268	0.392	0.154	0.286	0.326	0.351
	Negativo	-0.261	-0.233	-0.307	-0.322	-0.112	-0.241	-0.315	-0.303
Estadístico de prueba		0.121	0.221	0.165	0.172	0.131	0.216	0.145	0.171
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

“a. La distribución de prueba es normal.”

“b. Se calcula a partir de datos.”

“c. Corrección de significación de Lilliefors.”