



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los
Trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Abramonte Núñez, Christian (ORCID: 0000-0001-6695-274X)

ASESOR:

Dr. Córdova García, Ulises (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada con mucho cariño a mis queridos padres Eduardo y Blanca por ser mis ejemplos de vida. Del mismo modo a mi esposa Mabel y mis adorables hijos Alessandro y Dayanna, por ser el motor e inspiración que me impulsa a seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecimiento

Un profundo agradecimiento al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, por permitir realizar la investigación dentro de la institución, cuyo personal colaboró amistosamente respondiendo los cuestionarios para el desarrollo de esta investigación. Asimismo, a la Universidad César Vallejo por contribuir con la formación profesional y especialmente al Dr. Ulises Córdova García, por ser mi asesor, por todas sus enseñanzas, conocimientos, apoyo y motivación para realizar esta investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vii
Índice de tabla	
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20 21
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de información	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3. Instrumentos de recolección de información	

Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5. Bases de datos (prueba de confiabilidad)

Anexo 6. Prueba de confiabilidad

Anexo 7. Base general de datos

Anexo 8. Prueba de hipótesis

Anexo 9. Carta de presentación institucional

Anexo 10. Carta de aceptación institucional

Anexo 11. Reporte del Turnitin

Anexo 12. Otros

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha Técnica de las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral	22
Tabla 2. Resultado de Opinión de Expertos	23
Tabla 3. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach	23
Tabla 4. Fiabilidad de las variables	23
Tabla 5. Frecuencias descriptivas de la variable independiente: Clima organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 6. Frecuencias descriptivas de la variable dependiente: Satisfacción laboral y sus dimensiones	26
Tabla 7. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis general	27
Tabla 8. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y satisfacción laboral	28
Tabla 9. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 1	28
Tabla 10. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión líder de la satisfacción laboral	29
Tabla 11. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 2	29
Tabla 12. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión tarea de la satisfacción laboral	30
Tabla 13. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 3	30
Tabla 14. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión equipo de la satisfacción laboral	31
Tabla 15. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 4	32
Tabla 16. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión equipo de la satisfacción laboral	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021.

Dentro de la metodología el paradigma fue positivista, enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo, explicativo y causal. La población estuvo conformada por 375 trabajadores, para la muestra se consideraron 182 trabajadores, a los cuales se les aplicaron instrumentos (cuestionarios), en escala Likert, que previamente pasaron por procesos de validez mediante el juicio de expertos. En relación a la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,845 para el clima organizacional y 0,871 para satisfacción laboral, ambas variables poseen una fuerte confiabilidad y fueron aceptadas.

Como conclusión general se determinó la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 126.479$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 61% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la satisfacción laboral es regular.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, desempeño, Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre.

ABSTRACT

The present research work had as objective: Determine the incidence of the organizational climate on the job satisfaction of workers of the National Forest and Wildlife Service 2021.

Within the methodology, the paradigm was positivist, quantitative approach, basic type, non-experimental design, descriptive, explanatory, and causal level. The population was conformed for 375 workers, for the sample 182 workers were considered, to whom instruments (questionnaire) were applied, in Likert scale, instruments that they previously passed by validity processes through the expert judgement.

In relation to reliability, Cronbach's Alpha was used, whose value was 0,845 for the organizational climate and 0,871 for job satisfaction, both variables were accepted because they have a strong reliability.

As a general conclusion it was determined the incidence of the organizational climate in job satisfaction of the workers of the National Forest and Wildlife Service 2021, this was determined by the significance level of 0,000 less than 0, 05. Also, according to the likelihood contrast test, it was pointed out that the logistic regression is significant ($\chi^2 = 126.479$; $p < 0,05$). Finally, it is perceived the 61% of workers indicate that the organizational climate in job satisfaction is regular.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, performance, National Forest and Wildlife Service.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos recientes, el entorno laboral es uno de los puntos imperceptibles que más importan en las organizaciones, y además uno de los más descuidados. La inadvertencia de este elemento puede desatar diferentes inconvenientes que, por su intensidad, afectan en el rendimiento organizacional. Por esta razón es necesario renovar las acciones, metas institucionales y, asimismo, optimizar el equipamiento. Cabe destacar, que los trabajadores son los agentes con mayor importancia para conseguir las metas institucionales. Por consiguiente, es conveniente que las empresas, partiendo del ámbito de gestión del recurso humano, pongan en marcha programas orientados a sus trabajadores para así propiciar un entorno positivo y lograr un mejor avance de su desempeño y, por ende, promover una eficiente producción. Cada organización está conformada por elementos que afecta en la conducta de los trabajadores y en sus funciones. En ese sentido, la percepción que cada trabajador forma con relación a las variables mencionadas, determina el ambiente empresarial.

A nivel internacional, ha surgido un reto para las empresas, debido al trabajo remoto como consecuencia del coronavirus, y entorno a la incertidumbre y barreras que existen para crear un buen ambiente laboral. Superar ese desafío será clave para el adecuado desempeño de la organización. A tal efecto, Mandomedia (2020), desarrolló una encuesta a más 650 trabajadores en Latinoamérica, pertenecientes a distintas áreas de sus empresas, referida al Clima Laboral en el teletrabajo durante la pandemia. Del sondeo se obtuvo que el 62% indicaron que su carga laboral aumentó, sólo el 15% refirió que disminuyó y el 23% mencionó se mantuvo igual. También se obtuvo que el 72% de los encuestados señalaron que las empresas no estaban preparadas para el teletrabajo antes de la pandemia. Sin embargo, el 65% afirmaron que se han adaptado bien al teletrabajo, sólo el 28% mencionaron que sus empresas si estaban preparadas. Por otro lado, el 55% de los encuestados goza de un buen ambiente laboral en sus instituciones; y que, un 23% señala que el ambiente laboral ha tomado mayor rigidez y menos interacción. Los resultados demuestran lo que están pensando y percibiendo los trabajadores respecto a su ambiente laboral frente a esta pandemia que estamos atravesando. Por otra parte, en varias instituciones públicas y

privadas, los trabajadores no son percibidos como agentes imprescindibles para alcanzar las metas de la institución, con lo cual se menosprecia la satisfacción laboral. El empleador, no visualiza a los trabajadores como inversión sino como consumo. Si una empresa invierte en sus trabajadores ofreciéndoles posibilidades de bienestar y desarrollo, estos estarán motivados a esforzarse, adquirir compromisos y laborar con efectividad y emoción. Hay que mencionar, además a Randstad (2020) que efectuó una investigación sobre el clima organizacional durante la cuarentena, su muestra fue de 800 trabajadores de varias industrias en Chile. Como resultados obtuvo que el 51% de los encuestados señalaron que su estado mental se ha deteriorado a causa del trabajo remoto, asimismo el 44% afirmaron que el entorno de su organización, así como la interacción con los compañeros de trabajo se ha visto afectado durante el trabajo remoto; este escenario ha disminuido el clima organizacional.

Aptitus (2018) a nivel nacional, aplicó unas encuestas a los empleados de diversas organizaciones. Del sondeo se tuvo que más de 80% de los trabajadores decidirían retirarse de su lugar de trabajo si no se les garantiza un positivo ambiente empresarial. No obstante, para los demás trabajadores lo más valioso es el sueldo. Cabe señalar, que las personas encuestadas expresaron, que sus trabajos no eran apreciados ni agradecidos con frecuencia. Asimismo, Bellido, Morales, Gamarra y Calizaya (2021) realizaron un estudio sobre la felicidad en el trabajo en tiempos de covid-19 en trabajadores de varias municipalidades de la ciudad de Arequipa. Los resultados señalaron que existe regular satisfacción gremial con tendencia a la insatisfacción, asimismo, refirieron que el contexto actual en el trabajo y el miedo a infectarse, han afectado significativamente en la conducta de los empleados y sus distintas problemáticas en el hogar. Por otro lado, Imran, Majeed y Ayub (2015) realizaron una encuesta en una organización pública, la cual dio como resultados que el 76% se encuentra descontento con sus trabajos. Las principales razones son: el nivel inferior del espacio laboral, directivos con falta de liderazgo y el escaso sueldo. El mayor problema es la ausencia de efectivas relaciones entre la gerencia y los empleados de las distintas áreas, y de igual forma, se presentan varios conflictos en la actividad de trabajo. Aunado a eso, se registra la falta de formación y apoyo al

empleado, aspectos que son requeridos para el fortalecimiento de capacidades, con el fin de no afectar de forma relevante su rendimiento y la efectividad.

A nivel local, se realizó un análisis al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), y se evidenció que, con relación al ambiente institucional de los empleados públicos, existen deficiencias en cuanto a los recursos laborales, existe una diversidad de normativas laborales (personal 728, CAS y locadores), se registra un desequilibrio laboral, existe desigualdades en salarios y existe además la ausencia de formación al personal. Por estas razones, se presentan efectos, tales como bajo rendimiento, pérdida de interés, carencia de responsabilidad empresarial y productividad en descenso. Todos estos factores causan un descontento ocupacional. Esta situación no está alineada a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) la cual fomenta el establecimiento de la visión, los ideales y reglamentos, de tal manera que estén dirigidos a una acción consecuente y competente del ámbito público con el fin de mejorar la asistencia a los ciudadanos y así cooperar con el avance del país. Sin embargo, a partir del año 2015 se ha venido efectuando la gestión por resultados en el SERFOR, utilizando instrumentos de la gerencia privada, en este ámbito todavía falta formar a los ciudadanos para que presenten propuestas y logren los propósitos expuestos por los directivos.

De acuerdo con el diagnóstico de las variables de estudio, se formuló como problema general: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la dimensión líder, tarea, equipo y organización de la satisfacción laboral?

En cuanto a la justificación de la investigación, se constató una justificación Teórica de acuerdo con Valderrama (2015), el cual indicó que la justificación teórica es el conocimiento que adquiere el investigador por medio del estudio que realiza de los fundamentos teóricos entorno al problema presentado (p.140). La presente investigación se basa en las teorías y en las principales conceptualizaciones de las variables, así como en la implementación de técnicas e instrumentos, procedimientos y métodos. Asimismo, la presente investigación servirá otras investigaciones, y

también podrán ser utilizadas como modelo para otras entidades, para que se pueda mejorar el clima organización y alcanzar la satisfacción laboral.

Por otro lado, Carrasco (2015) señaló que, la justificación práctica está definida como la forma que el análisis de la investigación favorecerá la resolución de problemas prácticos, en otras palabras, esta permitirá solucionar el problema que se está investigando (p.119). En este sentido, el mejoramiento del ambiente empresarial es profundamente importante para la empresa pues motiva a los empleados a ser efectivos entre sí, alcanzando excelentes utilidades financieras para esta. Cabe resaltar, que un clima laboral positivo generará niveles superiores de complacencia ocupacional, siendo este el factor primordial para el óptimo funcionamiento de los trabajadores. Por consiguiente, las organizaciones deben encargarse de la satisfacción y el estímulo de sus empleados, si no lo hacen, causarán conflictos con relación al recurso humano.

Finalmente, para la justificación metodológica y según, Valderrama (2015) explicó que se refiere al uso de técnicas establecidas, que se emplearán como apoyo para la investigación en situaciones semejantes a las planteadas (p.140). En ese sentido, se utilizó la metodología pertinente y necesaria en relación con el tipo, diseño, y método de investigación.

En referencia al objetivo general fue: Determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021. Asimismo, se tuvo como objetivos específicos: (a) determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión líder, (b) determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión tarea, (c) determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión equipo y (d) determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión organización.

Finalmente, la hipótesis general fue: El clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, 2021. Y como hipótesis específicas: El clima organizacional incide en la dimensión líder, tarea, equipo y organización de la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos internacionales, se ha tenido soporte en artículos como Harizlinardi, Arisandy y Happyana (2019) quienes desarrollaron una investigación para determinar el efecto del entorno laboral en el compromiso organizacional con la felicidad laboral como mediador en los trabajadores de una empresa en Indonesia. Concluyeron que el entorno laboral obtuvo 0.563 con una significancia de 0.001, determinando que el entorno laboral incide en la satisfacción laboral. Por otro lado, se tuvo que la satisfacción laboral fue -0,196 y la significancia es 0,117, entonces se colige que no existe influencia entre la felicidad laboral y el compromiso institucional, finalmente se obtuvo 0,413 y significancia 0.042, entonces se determina que el entorno laboral incide en el compromiso institucional. Por otra parte, Luqman, Rehman, Islam y Khan (2020) desarrollaron un estudio a fin de examinar el impacto del ambiente de trabajo en el desempeño laboral en los de Instructores de Educación Física. Concluyeron que el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Asimismo, el estudio refiere que se deben implementar estrategias con relación a la estructura comunicacional, el sistema de recompensas, el trabajo en equipo, el desarrollo profesional, la planificación y las estrategias, a fin de mejorar el desempeño laboral.

De igual forma, Macutay (2020) desarrolló una investigación, para determinar la coherencia entre la felicidad y el ejercicio laboral del personal de una universidad estatal de Filipinas. Concluyendo que, si el personal está complacido con su labor, obtendrá un nivel superior de ejercicio laboral. Igualmente, Pedraza (2020) efectuó un estudio a fin de contrastar la relación del compromiso organizacional, felicidad laboral, competencia del recurso humano y sus impactos en la función. Se estableció que el recurso humano y la satisfacción laboral son dos variables que cooperan efectivamente en la función organizacional. Concluyendo que las direcciones de las organizaciones han de planificar el modelo de sus acciones de desarrollo del capital humano, y asistencia técnica que beneficien el fortalecimiento de las capacidades de sus trabajadores y su felicidad laboral.

Hay que mencionar, además a Lantara (2019) que analizó el efecto del clima de comunicación organizacional y el entusiasmo laboral en la felicidad laboral en varios

centros superiores de estudio en Makassar Indoneasia. Concluyendo que el clima de comunicación organizacional y el entusiasmo laboral afectan la satisfacción laboral. También señaló que el clima de comunicación organizacional y el entusiasmo laboral afectan el desempeño de los trabajadores. Finalmente, se demostró que la satisfacción laboral afecta el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, Pecino, Mañas, Díaz-Fúnez, Aguilar-Parra, Padilla-Góngora y López-Liria (2019) quienes efectuaron un estudio, cuyo objetivo fue observar la vinculación entre el ambiente empresarial, el estrés de rol, el síndrome de desgaste ocupacional (burnout) y felicidad laboral en trabajadores públicos. Para su desarrollo, utilizaron un sistema de ecuaciones estructurales del ambiente empresarial, de la felicidad laboral, del burnout, del estrés laboral) reafirmando que, el ambiente empresarial está asociado con el estrés de rol (-0.594), la felicidad laboral (0,746) y el cansancio (-0,408), en tanto que, el estrés de rol se asocia con el cansancio (0,953) y la felicidad laboral (-0,685). Por otra parte, refieren una asociación entre el síndrome de desgaste ocupacional (burnout) y la felicidad laboral, la cual es negativa y considerable (-0,664). Por último, señalan que, un ambiente empresarial efectivo haría que se tenga trabajadores con menor estrés y cansancio, más complacidos y con óptimos beneficios. Adicionalmente, Sotelo y Figueroa (2017) efectuaron un estudio en donde se estableció la asociación entre el entorno laboral y calidad en el servicio. El estudio concluye que la existe correlación positiva y que el modelo de regresión lineal es adecuado para este tipo de estudios.

Por otra parte, Bruzual (2016) desarrolló un estudio, concluyendo que ambas variables entorno laboral y satisfacción laboral poseen una vinculación efectiva elevada ($r=0.790$, $p = .000$). Además, las variables independientes, edad y género, presentaron un impacto importante sobre el nivel del ambiente empresarial y en cuanto a las variables independientes, país de domicilio y clase de empleo, estas obtuvieron un impacto importante sobre el nivel de la felicidad laboral. El autor concluyó que, a mejor ambiente empresarial, mayor será el nivel de felicidad laboral.

Con relación a los trabajos previos nacionales, se tiene a Santisteban (2020), quien efectuó un estudio que determinó la relación entre la variables entorno de trabajo y desempeño laboral. Concluyendo que el entorno de trabajo se vincula de forma

relevante (Sig. <,05), positiva y en un grado moderado ($Rho = ,090$), con el desempeño laboral. Es decir, el estudio afirmó que a un efectivo entorno de trabajo , genera un óptimo desempeño laboral. Por otro lado, Ruíz (2020) desarrolló un estudio, concluyendo, que el clima organizacional se encuentra en los niveles de 60% “casi siempre”, y de 40% “siempre”. La satisfacción laboral está en los niveles de 90% “casi siempre” y de 10% “siempre”. El estudio afirmó que existe una correlación significativa, con un p-valor = 0.000 (p-valor < 0.05), dicho de otra manera, un aumento del entorno de trabajo repercute en la felicidad laboral.

De igual manera, Mamani (2019) realizó un estudio a fin de establecer la asociación entre el ambiente de trabajo y la felicidad laboral. Concluyendo que la relación es significativa. Además, señaló que existe una conexión positiva entre la felicidad laboral y las dimensiones del ambiente de trabajo, tales como: confianza, apoyo, reconocimiento, igualdad y optimización. Por otra parte, Bravo (2019) efectuó un análisis, para determinar la asociación que existe entre el entorno de trabajo y la motivación laboral en los empleados de una institución pública de Tarapoto. El estudio concluyó que existe una asociación positiva moderada. Igualmente, Benavente (2018) efectuó un estudio, a fin de detectar la vinculación entre el ambiente empresarial y felicidad laboral en los empleados de una entidad. Logrando como resultados que el valor de sig. es 0,000 el cual es menor a 0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman mostró 0,131, lo cual significó que existe una asociación positiva bastante baja entre el ambiente empresarial y la felicidad laboral.

Finalmente, Vereau (2018) desarrolló una investigación, concluyendo que, hay existe una vinculación importante y fija entre el ambiente empresarial, sus factores y la felicidad laboral en los empleados administrativos de una entidad. Recomendando además que, se debe desarrollar planes que faciliten un apropiado ambiente empresarial dentro de la organización, con el propósito de lograr que los trabajadores asuman una posición y función efectiva hacia la organización.

Con relación al fundamento teórico sobre el clima organizacional, se analizaron la raíz de su definición dentro del ambiente laboral y los vínculos mutuos que se conforman internamente. Para Carvajal, Delgado, Enciso, Ferro, García, Gómez, Gómez, Romero, Sandoval y Vanegas (2013), inició con la teoría del Campo de Lewin

en 1951, donde se introdujo la definición área transcendental, se caracteriza por todos los sucesos que establecen el comportamiento de un sujeto en un instante dado y que incluye los aspectos que le afectan, el cual es visto de manera individual. Por otra parte, Reichers y Schneider (1990) citado por Carvajal *et al* (2013), refirieron que la definición de ambiente laboral fue perfeccionada en los años sesenta, con el resurgimiento de las corporaciones como ambientes mentalmente relevantes para sus empleados, lo cual propició la formulación y su uso en la investigación (p. 114).

Del mismo modo, se cuenta con contribuciones de diversos autores que alcanzan múltiples definiciones y varios indicadores para medirlo. Para Rensis Likert, según Rodríguez (2016), la teoría del clima organizacional señaló que la conducta aceptada por los dependientes tiene relación directa con las posturas gerenciales y las situaciones empresariales que estos reciben. Por lo tanto, plantea que la relación estará establecida por las sensaciones del ambiente empresarial tales como: Las reglas vinculadas con el entorno, la tecnología y la organización del sistema empresarial, la condición de cargo que la persona desempeña dentro de la institución, el sueldo devengado, las actitudes, la personalidad, el grado de felicidad y la sensación que poseen los dependientes y directores del ambiente empresarial. Asimismo, el autor señaló que esta es una de las más enérgicas y claras teorías del ambiente empresarial. Propone la aparición y la instalación del ambiente participativo, como aquel que puede favorecer la efectividad y el desempeño personal y empresarial, en concordancia con las teorías modernas referidas a la motivación, las cuales afirman que la participación estimula a los colaboradores al trabajo (p.7).

Para las definiciones conceptuales del clima organizacional, Segredo (2017) expresó que es actualmente una figura puntual en el desarrollo de las instituciones; y que su análisis interno, revisión y renovación influyen de forma directa en la llamada energía de la organización. El propósito de los instrumentos para la medición del ambiente empresarial es identificar los problemas actuales en las empresas, por lo cual es prioritario evaluar factores que estén dirigidos a las conductas, los agentes estructurales y las formas de administración (p.59). Por otro lado, Bustamante, Lapo y Grandón (2016) refirieron que se constituye por sus múltiples dimensiones, lo cual les posibilita los trabajadores difundir las características de una organización debido a las

relaciones laborales e individuales que ejercen. También, Hellriegel y Slocum (2017) indicaron que es una mezcla de cualidades que pueden ser distinguidas en una institución particular o en sus subsistemas, por la manera que estas se relacionan con sus miembros y su ambiente.

Hay que mencionar, además a Olsson (2019) quien señaló que el entorno laboral es la consecuencia de los procedimientos oficiales y no oficiales, tanto de los que dirigen la organización, así como de los componentes del medio ambiente, tales como: las convicciones, las virtudes y primordialmente los estímulos de los trabajadores. Por otra parte, Litwin y Stringer (1968) definieron como los resultados subjetivos, que son recibidos por los trabajadores en la estructura formal, informal y de otros aspectos relevantes del entorno, acerca de las creencias, actitudes, valores y estímulos en una empresa (p.32). Igualmente, Rodríguez (1992) indicó que es la suma de variables, tales como el entorno físico, el ambiente social, la estructura, rasgos y conductas de sus miembros, que presentan una óptica integral de la organización. En otras palabras, es la suma de variables psicológicas, físicas y sociales. Del mismo modo, Robbins y Judge (2009) puntualizaron que es el conjunto de las impresiones recibidas por los individuos de una organización y la manera como impacta su conducta en el funcionamiento de dicha institución (p.11).

Asimismo, Toro (1992), mencionó que, el entorno laboral es la sensación que las personas manifiestan en relación con sus vivencias en el trabajo y no de la complacencia o no complacencia con ellas. En otras palabras, dicha sensación se manifiesta en la correlación de hechos y características de la institución. Por otra parte, Chiavenato (2017) señaló que trata sobre el entorno en la cual interactúan los trabajadores y se encuentra asociado severamente con el nivel de voluntad que poseen éstos para realizar su trabajo. Del mismo modo, Louffat (2012, p.240) afirmó que, son el estado de satisfacción de los trabajadores en cuanto a los diversos aspectos del proceso de gerencia, como también de la capacidad humana, de tal forma que mantenga conexión con la empresa en la que trabaja. Asimismo, Chiavenato (2012, p.50) conceptuó como el recurso intrínseco y el entorno de una organización. También afirmó que, componentes como las políticas, las formas de gerencia, la tecnología, el ciclo de vida del negocio y las normas, y demás, son preponderantes. El

ambiente laboral puede mostrar características distintas en la forma de sensaciones de los integrantes de una organización.

Por otra parte, Hobbach (2019) señaló que varios investigadores describen que el ambiente laboral se asocia con la manera en que los recursos de la organización ya sea oficial o no oficial se visualizan en la conducta diaria. Por otro lado, Rodríguez, (2016) señaló que está referido al entorno presente entre los miembros de la institución. A su vez, este tiene mucha relación con la medida de estímulo que posean los empleados y menciona los atributos motivacionales del entorno empresarial. Asimismo, señaló que el clima organizacional es efectivo cuando concede la complacencia de los requerimientos individuales y el crecimiento moral de los miembros, y es negativo cuando no se alcanza a complacer esos requerimientos (p.4). Del mismo modo, Chiavenato (2018) refirió que posibilita explicar las apreciaciones que coinciden los empleados sobre su centro de trabajo, así como de las directrices y métodos que lograrían alterar su paz. A su vez, Charry, (2018) refirió que es la estructura imperceptible que se vincula a la sensación que tienen los empleados acerca de su ambiente de trabajo. Es el punto emocional interior de los trabajadores de la empresa según diversos componentes en un tiempo determinado. En tal sentido, es la sensación de una institución sobre su desempeño estructural y activo que repercute en los grados de satisfacción y estímulo de los trabajadores, en la postura a mantenerse en la institución y en la función del personal. Para tal fin, menciona que, si se desea conocer el ambiente laboral, este debe ser evaluado, para alcanzar ganancias como: aumento del estímulo, compromiso e integración en los trabajadores, disminuir la rotación y la falta de asistencia, lograr un efecto positivo en la competitividad y optimizar las relaciones interpersonales elevando la fidelidad (p.28).

Expresando la relevancia del Clima organizacional, Segredo, García, León y Perdomo, (2017) expusieron que la evaluación del entorno laboral conforma un componente prioritario en la administración de cambio para el crecimiento de la organización a fin de lograr una mayor efectividad, requisito en el mundo moderno, determinado por la fuerte competitividad en el entorno nacional e internacional. Asimismo, afirman que cada vez más es prioritario entender qué es lo que afecta la utilidad de las personas en su trabajo. Por lo tanto, se define el entorno laboral, como

la unión de diversas sensaciones de los empleados relacionadas con las cualidades paralelamente fijadas de la empresa que repercuten en las acciones, la conducta de sus miembros, y en el entorno psicosocial en el cual se desenvuelven una empresa específica (p.95).

En cuanto al manejo del Clima organizacional Rodríguez, (2016) explicó que el efectivo empleo del ambiente empresarial es valorado como un componente primordial, ya que, por medio de él es posible determinar la forma en la cual una persona siente su ambiente laboral, su utilidad, su función y su complacencia dentro de la empresa. Dicho manejo, puede producir enormes e importantes beneficios al trabajador y a su trabajo; y, además, repercute de forma efectiva sosteniendo el ánimo en el desarrollo de sus actividades, con lo cual se genera un gran rendimiento para las organizaciones. En tal sentido, se reafirma que el ambiente empresarial es definido como las sensaciones que posee cada empleado de forma particular de las acciones y procesos que se dan en su lugar de trabajo y que contribuyen en el actuar de las personas. El ambiente empresarial es positivo cuando complace los requerimientos individuales de los miembros y levanta la moral. Y, al contrario, es desfavorable al bloquear dichas necesidades. El ambiente empresarial repercute en el estado de ánimo de las personas e igualmente, este último repercute en el primero. (p.4).

Las sensaciones y sus efectos que se incluyen en el clima organizacional, según Segredo *et al* (2017) afirmaron que producen una diversidad de aspectos que pueden estar condicionados por la gestión, las acciones de los gerentes, los medios de comunicación, vínculos de dependencia, publicidad, sueldos, entre otros. En cuanto a la salud, cada organización es exclusiva y cada conjunto humano presenta cualidades específicas. La cultura particular de una entidad es el resultado de todas sus cualidades: sus miembros, sus logros y sus derrotas. Bajo los parámetros constituidos cada organización expone una imagen definida.

Según Charry, (2018) señalaron que las características que tiene el clima organizacional, son: (a) posee alguna persistencia, pero no se fija de forma estable como en el caso de la cultura, por lo cual el clima laboral se puede alterar posteriormente a la mediación individual; (b) está establecido mayormente por la cualidades, comportamientos, aptitudes y perspectivas de los empleados, y de igual

forma por la acciones psicológicas y culturales de la institución; (c) es una estructuración singular de las variables situacionales, siendo el trabajador un factor que coopera en la condición del clima; (d) los factores que lo conforman pueden modificarse, aun cuando el clima puede seguir igual. Asimismo, afirma que el clima organizacional Impacta en la conducta del empleado. Además, es un concluyente directo de la conducta sobre las actitudes y perspectivas de los trabajadores.

Mazen (2018) refirió que el valor del entorno laboral se apoya en la existencia del funcionamiento personal y grupal, el cual influye en las iniciativas que se logren admitir y en la conducta de los empleados, la cual está afectada por el clima, las cualidades y el conocimiento de la situación. También, señaló que es un parámetro que permite medir la satisfacción de los trabajadores.

Asimismo, Segredo *et al* (2017) explicaron que los resultados positivos en la organización están relacionados en gran manera con el análisis y la unión de tres términos: ambiente, cultura y desarrollo empresarial, en los cuales, un punto esencial es la forma cómo se administra el recurso humano en la institución, empezando por reconocer cómo se relacionan las personas que la conforman, cuál es su compenetración con la organización, de qué manera se expresa su desarrollo propio y laboral, de qué forma se logra el estímulo, la utilidad, la creatividad y el sentido de pertenencia, por señalar alguno de los aspectos que inciden en las conductas humanas. Por lo cual, es de relevancia que en los análisis empresariales se valoren cada uno de los factores que influyen en el alcance de un comportamiento efectivo empresarial (p.96).

Finalmente, se detallan las Dimensiones del clima organizacional, según Segredo *et al.* (2017) quienes señalaron que estas, están conformadas por el comportamiento organizacional, el cual facilita el análisis estructural de la acción y actitud que los trabajadores expresan en las organizaciones. Esto implica las categorías: estímulo, relaciones, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo. La estructura organizacional está referida a las estructuras formales (reglas y procesos), las cuales organizan el avance del trabajo. Es una organización activa, transformadora, que implica un conjunto de intercambios y comunicaciones entre los medios, acciones, y el recurso humano de la empresa, bajo el propósito de dar garantía

al logro de objetivos sociales. Abarca además las categorías: desempeño, posiciones laborales y motivación al crecimiento organizacional. Los estilos de dirección están relacionados a la posición asumida por el nivel gerencial de la organización para encaminar y dirigir sus funciones, visualizando el alcance de los fines planteados para la organización. Las categorías que estudia esta dimensión son las siguientes: gerencia, intervención, resolución de problemas y labor de equipo (p.60).

Con relación al fundamento teórico sobre la satisfacción laboral, una de las proposiciones hipotéticas aclarativas es la teoría de los dos factores expuesta por Frederick Herzberg (1959), citado por Guerrero, Parra y Arce (2018) quienes señalaron que, la satisfacción o insatisfacción del empleado es consecuencia del contacto con su trabajo y sus posturas con respecto a éste. Los agentes internos son los componentes que simbolizan la naturaleza de las labores y están conformados por la percepción del trabajo, el compromiso y el rendimiento. Esta hipótesis señala que los componentes externos (factores higiénicos) tienen la capacidad de evitar la insatisfacción gremial, o contribuir a corregirla cuando ya está instalada. Sin embargo, no generan satisfacción. En otros términos, la satisfacción solamente será el resultado de los componentes internos, en lo que la insatisfacción estaría determinada por componentes externos, adversos para el individuo. (p.142).

Por otro lado, tenemos la teoría de March y Simón (1958) citado por Ruíz (2020), esta teoría señaló que la motivación procede de un estado de descontento, lo que crea un afecto de averiguación de posibilidades para revertir este disgusto. Los autores señalan que cuanto más es el costo de las recompensas que el individuo tiene el punto de vista de recibir, más grande es la satisfacción en el trabajo y más grande va a ser el horizonte del trabajador. Además, a mayor anhelo, menor satisfacción. En resumen, la satisfacción o insatisfacción de un trabajador puede originar un crecimiento o una disminución en el grado de productividad.

Seguidamente se mencionan las definiciones conceptuales de la Satisfacción laboral, tenemos a Robbins (2004, p. 8) quien señaló que, para describir la satisfacción laboral, es necesario analizar el comportamiento organizacional que estudia el efecto que personas, equipos de trabajo y construcciones poseen en el comportamiento en las empresas, con el objetivo de ejercer dichos conocimientos a la optimización de la

efectividad de tales empresas. Por otro lado, Dawis y Lofquist (1992) la definieron como un estado emocional agradable que resulta de la apreciación de la forma en que el contexto percibido en el trabajo satisface sus exigencias, cualidades e intereses (p. 72). Del mismo modo, Lent y Brown (2008) señalaron que la logística que brinda la organización forma un componente indispensable para el bienestar y el desempeño de los trabajadores; pero, va a depender del nivel de satisfacción que tienen sobre éstos. Asimismo, los autores afirmaron que, dos trabajadores dotados con la misma logística pueden mostrar diferente grado de satisfacción.

Asimismo, Salessi (2014) señaló que la tendencia actual es tener en cuenta a la satisfacción laboral como una reacción hacia las vivencias laborales, definición muy común entre los especialistas, después de haber sido considerada como una estimación lógica y racional. Del mismo modo, Lent y Brown (2008) refirieron un modelo integrador de satisfacción laboral, el mismo que predice por medio de cinco clases de atributos: condiciones de trabajo, aumento de la meta, autoeficacia, apoyos importantes para la meta y la efectividad y aspectos de personalidad (por ejemplo, afecto positivo). Asimismo, Duffy y Lent (2009), señalaron que distintos estudios coinciden en indicar que los niveles de bienestar de los trabajadores se manifiestan más sobre los juicios de satisfacción y apoyo percibido, que por la logística proporcionada por la organización.

Por otro lado, Spontón, Trógolo, Castellano, Morera y Medrano (2019) señalaron que la satisfacción con los medios laborales abarca el bienestar de los individuos en concordancia con diversos factores que existen en el entorno laboral, los cuales posibilitan y benefician el accionar de las actividades para el éxito, motivan la función personal y colectiva, fomentan el desarrollo y avance personal, y ofrecen entornos de trabajo efectivos. Dichos medios o factores pueden ubicarse a diferentes niveles: jefe, actividad, equipo y la institución (p.67). Asimismo, Yee (2018), refirió que es una variable sensible, producto de la estimación de las vivencias profesionales de un sujeto.

Por otro lado, Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, y Hulin (2017) refirieron que la satisfacción laboral reconoce entre sus precedentes las variables disposicionales y contextuales. Asimismo, los autores afirmaron que estudios han demostrado que

rasgos como la autoestima, el locus de control, la autoeficacia general y la estabilidad emocional son conceptual y prácticamente relevantes para la satisfacción laboral. Del mismo modo, Selva, C. (2014), señaló que está relacionada con las percepciones de los trabajadores con respecto al entorno. Estas actitudes, induce al trabajador a actuar de una determinada manera. (p.37). Asimismo, Sánchez y García (2017) señalaron que es un grupo de componentes que impulsan a efectuar con efectividad las tareas laborales. En otras palabras, la conducta está restringida por la apreciación que tienen los trabajadores de ella.

Por otra parte, Guerrero, Parra y Arce, (2018) refirieron que la satisfacción laboral es la posición del empleado acerca de su propia labor, se basa en los dogmas y aptitudes que el empleado alcanza. Las actitudes son decisivas en conjunto con las condiciones recientes del puesto y por las sensaciones que posee el empleado de lo que deberían ser. No obstante, existen tres cualidades del trabajador que impactan en la forma de sentir. Estas son: los rasgos personales, los valores y las necesidades. Igualmente, existen tres factores de la condición de trabajo que impactan las sensaciones de debería sentir. Estos son: el paralelismo social con otros trabajadores, las características de trabajos anteriores y los equipos referentes (p.142).

Por su parte Hee, Ong, Ping, Kowang, y Fei (2019) señalaron que la felicidad laboral es la categoría o grado en el cual los individuos aprecian sus labores y las desarrollan eficazmente.

Con respecto a la motivación laboral, Marín y Placencia, (2017) expresaron que es un estado emocional efectivo que procede de la sensación subjetiva de las prácticas ocupacionales de una persona; y que está fijada por el resultado final entre el rol que anhela cumplir cada trabajador y el rol que finalmente desempeña. También señalaron que, es una posición interna que acciona y dirige los pensamientos de cada persona y que tiene que ver con todos los aspectos que provocan, sostienen y guían el comportamiento hacia un fin; y que en su conjunto producen comportamientos que se modifican dependiendo de la medida del accionar o profundidad de la conducta. En concordancia con la estimulación de sus propios intereses, los trabajadores cooperan e intentan implantarlos en la empresa a la cual pertenecen. No obstante, una estrategia primordial para que las organizaciones alcancen el logro de sus objetivos, son las

personas que la conforman. Si se realiza una apropiada administración de los recursos por parte de la gerencia, está podrá motivar positivamente el alcance de los desafíos personales y organizacionales, lo cual resultará en efectivo rendimiento de los empleados (p.43). Por otro lado, Ridzuan, Baharudin, Ismail, Arham, Nazri, y Rahman (2018) refirieron que, si un trabajador se siente complacido con su labor, estará más involucrado con su trabajo, será más consciente su eficacia y desempeño será mejor, identificándose con la compañía.

Con el propósito de fijar las características de satisfacción laboral, Cantón y Téllez, (2016) mencionaron que esta es: i) es el proceder de una persona hacia su trabajo; ii) cuando un individuo con un elevado nivel de felicidad en su puesto laboral tiene posiciones efectivas hacia sí mismo; y cuando una persona se desconecta con su labor si tiene posiciones negativas hacia sí mismo; iii) un resultado afectivo o emocional frente a diversas etapas del trabajo de la persona; iv) una práctica complaciente de desarrollo psicológico, originada por el alcance de niveles cada vez más elevados en el desempeño de su labor, de la valoración por su función, de compromiso, de generación de conocimientos, de libertad científica y, de gozo de la labor propia (p.216).

En el mismo orden de ideas, es posible deducir que, las transformaciones que se producen en las instituciones dependen, en mayor grado, de las personas que se interrelacionan en ellas, que, de las perspectivas, aptitud, fines personales y valores. Por lo tanto, el ambiente empresarial conforma el factor decisivo que permite el progreso en una organización.

Finalmente, se presentan las Dimensiones de satisfacción laboral. Según Spontón *et al* (2019) señalaron que estas se ubican en Líder: encierra aspectos de la comunicación con el gerente o supervisor, como la predicción de los datos que ofrece, la retroalimentación y la valoración por las actividades efectuadas; Tarea: se enfoca en las cualidades propias o inmediatas del lugar de trabajo, como la disposición de tiempo y de bienes materiales requeridos para efectuar las actividades, y la oportunidad de utilizar las destrezas y sentirse retado por la labor que realiza; Equipo: abarca el entorno socio-laboral, especialmente la vinculación con el compañero o con el grupo de trabajo en criterios asociados a la coordinación, cooperación, utilidad o

efectividad y el ingenio en la resolución de conflictos; y Organización: está referida a las características de trabajo y a las acciones institucionales en forma general (p.67).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de un paradigma positivista, debido a que evidenció que la hipótesis fue de tipo cuantitativa al ser validada por instrumentos estadísticos en concordancia con la variable del estudio, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p.89). Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, porque examinó la data a través de la estadística, para poder dar respuesta al problema de estudio. Así también, la investigación interpretó los resultados en forma objetiva y sigue el modelo estructurado usando el razonamiento y la lógica, (Hernández *et al.*, 2014, p.95).

El tipo de investigación fue básica, de acuerdo con Caballero (2014) quien indicó que la investigación de tipo básica está direccionada hacia un propósito específicamente cognoscitivo, influyendo en unos casos en modificaciones, y en otros, en mejoramiento de los saberes, aunque siempre con un propósito fundamentalmente perfectible de ellos (p.38). El estudio presentado es tipo básica, a razón de que posee fundamentos teóricos los que serán útiles posteriormente a los investigadores.

Con relación al diseño de investigación, es no experimental porque las variables no fueron manipuladas, de acuerdo con Hernández *et al* (2014) quienes afirmaron que el diseño no experimental se refiere al estudio que se efectúa a las variables, tal y como se presentan (p.152). Asimismo, es transversal porque la recolección de la información se realiza en un momento dado. Es decir, es como capturar una imagen de lo que está ocurriendo. (p.154). Por otro lado, respecto al nivel de investigación, Hernández *et al* (2014) afirmaron que los estudios explicativos tienen como objetivo principal argumentar las fuentes de las circunstancias que hacen que ocurren los sucesos, acontecimientos y explicar cómo estas se pueden relacionar con las variables (p.95). La presente investigación es de nivel explicativo, debido a que se detalla y se analiza la información de las variables, con el fin de explicar su conducta.

Con relación al método hipotético-deductivo, según Hernández y Duarte (2018) sostuvieron que mediante este método se analiza la información general validada para deducir mediante el razonamiento lógico, el comportamiento de las variables y poder establecer suposiciones y verdades que permitan comprobar su validez (p.62). La presente investigación se sustenta en el método deductivo, debido a que busca ampliar

la información acerca del entorno de trabajo en la felicidad laboral, a través del análisis de la conducta de dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

De acuerdo con Hernández *et al.* (2014) refirieron que, es la estimación que tiene determinadas propiedades o particularidades de un objeto, que tienen la posibilidad de ser calculables, dicho en otras palabras, que podrían cambiar. Dichas variaciones pueden ser observadas y medidas, según sea el caso (p. 83).

La variable independiente para la presente investigación fue el clima organizacional, según Segredo et al (2017), compilaron los estudios y enfoques del entorno laboral y señalaron que es actualmente un aspecto puntual en el progreso de las instituciones; y su análisis interno, revisión y renovación influyen de forma directa en la llamada energía de la organización. El propósito del uso de los instrumentos para la medición del ambiente empresarial es identificar los problemas actuales en las empresas, por lo que es prioritario evaluar factores que estén dirigidos a las conductas, a los agentes estructurales y a las formas de administración (p.59). En relación con la definición operacional fue medida bajo las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de dirección. Las cuales fueron aplicadas mediante un instrumento de 25 ítems (ver anexo 2).

En cuanto, a la variable dependiente se tuvo a la satisfacción laboral, según Spontón *et al* (2019) definieron que abarca el bienestar de los individuos, en concordancia con diversos factores que existen en el entorno laboral. Estos posibilitan y benefician el accionar de las labores y el logro de los objetivos, motivan la función personal y colectiva, fomentan el desarrollo y avance personal, y ofrecen entornos de trabajo efectivos (p.67). Asimismo, en relación con la definición operacional fue medida bajo las dimensiones: líder, tarea, equipo y organización. Se aplico un instrumento de 25 ítems (ver anexo 2).

Operacionalización

Hace referencia al procedimiento, en el cual se separan las variables de estudio. Se parte de lo general a lo particular (método deductivo). En otras palabras, se

seleccionan las dimensiones, indicadores, ítems, etc. utilizados para medir dichas variables (Hernández et al, 2014, p.82).

3.3. Población

Según Arias, Villasís, y Miranda (2016) mencionaron que, la población se relaciona a la muestra en un estudio específico; y esta debe ser reducida y alcanzable. Cabe destacar, que cuando se señala a la población, esta no solo está relacionada con seres humanos, también está referido a animales, objetos, empresas, entre otros elementos. Para estos últimos, se podrían utilizar términos más apropiados como universo de estudio (p.203). La población estuvo constituida por una población de 377 trabajadores que laboran en el SERFOR, al año 2021.

Criterios de inclusión: Para el presente estudio se incluyen a todos los trabajadores de la sede central del SERFOR.

Criterios de exclusión: Se excluyeron para la presente investigación al director ejecutivo, gerente general, asesor de dirección ejecutiva, asesor de gerencia general, directores generales, directores de línea, director y personal del órgano de control institucional del SERFOR, y finalmente el Administrador técnico forestal y de fauna silvestre de Lima. Siendo en total 34 personas las que se excluyen, quedando reducida la población en 343 trabajadores de la sede central del SERFOR.

Muestra

Con relación a Arias, Villasís y Miranda (2016), afirmaron que la muestra es el grupo de sujetos que participan en el estudio con la finalidad de conseguir las metas planteadas. El valor de la muestra es independiente del tipo de análisis. La muestra puede ser: personas, animales, instituciones entre otros recursos (p.205).

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE MUESTRA

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \frac{\sigma^2}{2}}$$

Donde:

- N : Tamaño de la población.
- σ^2 : Varianza de la Población (o utilizar el estimador de la varianza S2)
- e : Error de tolerancia (Error máximo tolerado en la estimación del parámetro)
- $Z_{\alpha/2}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α).

Valores:

N =	343
$\sigma^2 = S^2 =$	0.50
$\alpha =$	0.05
$Z_{\alpha/2} =$	1.96
e =	0.05

⇒ **n** ≈ 182
Tamaño de muestra

La muestra fue obtenida por medio de la aplicación de la fórmula de población finita y el resultado fue de 182 trabajadores de la sede central del SERFOR, al año 2021.

Muestreo

Fue probabilístico aleatorio simple, de acuerdo con Hernández *et al* (2014) quienes señalaron que este tipo de muestreo, indica que todos los subconjuntos o sujetos de una población, poseen la misma posibilidad de ser escogidos. En este sentido, el presente estudio ha tomado como población a los trabajadores de la sede central del SERFOR, al año 2021, de los cuales, todos tuvieron la probabilidad de formar parte de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

Según Valderrama (2015) refirió que es la herramienta utilizada para elaborar un plan detallado de recolección de datos, bajo un propósito específico. Se utilizó la encuesta, según Hernández y Duarte (2018) La encuesta, expresaron que es el procedimiento interrogativo que se usa para saber la opinión de las personas sobre un tema específico.

Instrumento

De acuerdo con Valderrama (2015) indicó que son los apartados que utiliza el investigador para adquirir y recoger información (p.195). El instrumento empleado fue el cuestionario en escala Likert, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indicaron el cuestionario es una herramienta elaborada sobre una sucesión de consultas con interacción a las variables de estudio. Para la investigación se construyó dos cuestionarios, uno relacionado al clima organizacional con tres dimensiones y 25 ítems; y otro, para la felicidad laboral, conformado por cuatro dimensiones y 25 ítem; los mismos que fueron aplicados de manera virtual mediante Google forms a los trabajadores del SERFOR.

Tabla 1

Ficha Técnica de las variables entorno de trabajo y felicidad laboral

Variables	Clima organizacional	Satisfacción laboral
Técnica	Encuesta	
Instrumento	Cuestionario	
Autor	Segredo <i>et al</i> (2017)	Spontón <i>et al</i> (2019)
Adaptado	Christian Abramonte Nuñez	
Lugar de aplicación	SERFOR	
Tiempo de aplicación	30 minutos	
Administración	On line e individual a través de Google Forms	
Estructuración	Dimensión 1: Comportamiento organizacional Dimensión 2: Estructura organizacional Dimensión 3: Estilos de dirección.	Dimensión 1: Líder Dimensión 2: Tarea Dimensión 3: Equipo Dimensión 4: Organización
Evalúa	Escala de Likert: (1) Nunca, (2) A veces (3) Siempre	

Nota: Teorías relacionadas a la variable (2021).

Validez

Según Hernández *et al* (2014), expusieron que la validez ayuda a verificar la interacción que existe entre las definiciones y los puntos de vista proporcionados por el tema. Tiene relación con la medición, se hace de forma efectiva, al tomar los datos de lo cual se quiere medir (p.204). Para el presente estudio, los instrumentos fueron validados por tres expertos, así como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2

Resultado de Opinión de Expertos

Experto	Nombres y apellidos	Especialidad	Opinión
1.	Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Suficiente
2.	Dr. Luis Enrique Alva Palacios	Temático	Suficiente
3.	Mg. Juan Romelio Mejía Montenegro	Temático	Suficiente

Nota: Certificado de validez de juicio de expertos (2021)

Confiabilidad

Según Hernández *et al* (2014) afirmaron que la confiabilidad es una herramienta y su medición está definida como la medida que se obtiene de su utilización periódica con la misma persona u objeto, de tal manera que genera resultados semejantes. Se utilizó la escala y valores de la confiabilidad de alfa de cronbach adaptada de Ruíz (2013), así como se detalla en la tabla 3.

Tabla 3

Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Adaptado de Ruíz (2013)

Se realizó un estudio piloto con 20 personas, y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4

Fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	0,845	25
Satisfacción laboral	0,871	25

Nota: Analisis estadístico SPSS v 25. (2021).

De la tabla 4, se puede observar que la variable clima organizacional tiene 0,845 de alfa de cronbach y la satisfacción laboral posee un valor de 0,871 concluyendo que ambas variables poseen una fuerte confiabilidad y son aceptadas.

3.5. Procedimientos

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021. Para tal fin, se realizó la medición de las variables, con la aplicación de un cuestionario virtual por medio de Google Forms, por medio del cual se logró obtener los datos que fueron posteriormente plasmados en tablas y gráficos para poder ser analizados. Los resultados obtenidos fueron contrastados con los autores de los antecedentes y, además, se emplearon los autores bases para sustentar las hipótesis propuestas.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo con Valderrama (2015) expuso que está referida al estudio y explicación de los resultados alcanzados, después de utilizar los instrumentos antes mencionados para responder a las hipótesis o problemas ya presentados. En cuanto a la estadística descriptiva, esta se aplica para mostrar la elaboración de gráficos estadísticos, de acuerdo de la aplicación de la frecuencia de las variables y sus medidas.

La estadística inferencial se aplicó para corroborar las hipótesis de la investigación, por medio del programa SPSS v25, mediante la prueba de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se redactó cumpliendo con lo determinado en las normas APA; y la información es verídica y ha sido obtenida de fuentes confiables. Igualmente, se encontrará citado con su respectiva referencia, toda información que aportó a la tesis y que fue tomada de artículos, libros y otras tesis de maestría, manteniendo el respeto a la propiedad de autor. Por otro lado, lo presentado cumple con los elementos de la investigación y de la ética del investigador.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencias descriptivas: Clima organizacional y sus dimensiones

Nivel	Clima organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilos de dirección	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	6	3.3	6	3.3	14	7.7	12	6.6
Regular	112	61.5	89	48.9	104	51.7	93	51.1
Bueno	64	35.2	87	47.8	64	35.2	77	42.3
Total	182	100	182	100	182	100	182	100

Nota: Análisis estadístico SPSS v25 (2021)

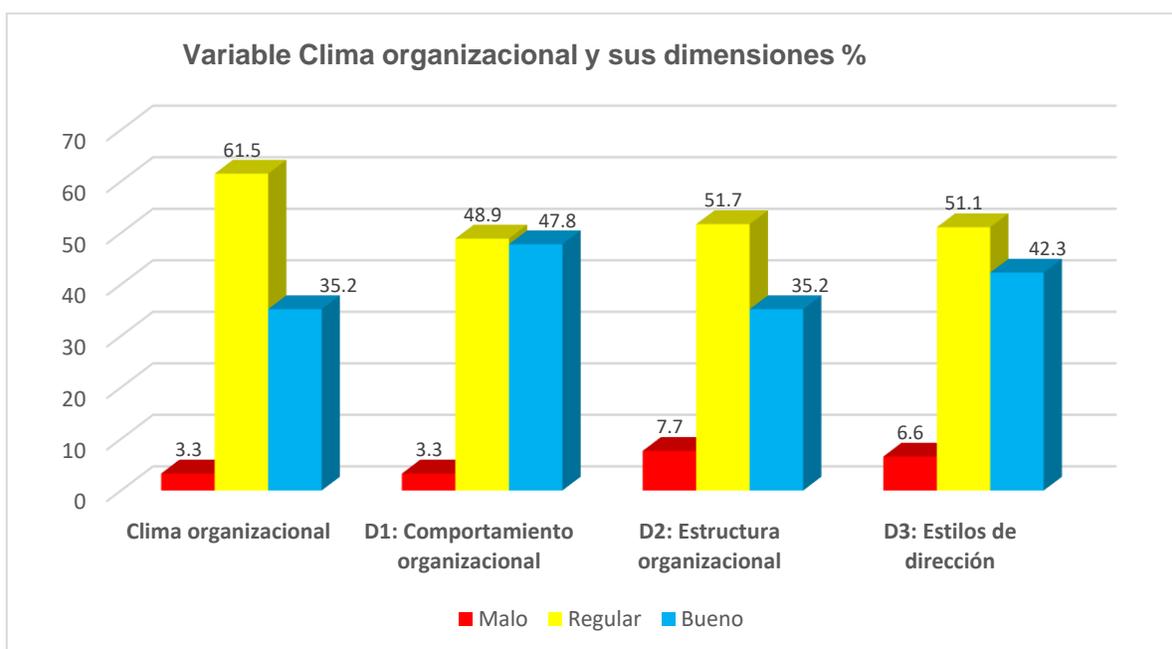


Figura 1: Niveles del Clima organizacional y sus dimensiones

Con relación a los resultados de la tabla 5, se apreció una mayor frecuencia en el nivel de regular, teniendo para el clima organizacional un 61.5% de los 182 trabajadores. Asimismo, para las demás dimensiones se observó algo similar, destacando estructura organizacional que tuvo un 51.7%, seguido de estilos de dirección que tuvo un 51.1% y finalmente con una menor frecuencia comportamiento organizacional que tuvo un 48.9%.

Tabla 6

Frecuencias descriptivas: Satisfacción laboral y sus dimensiones

Nivel	Satisfacción laboral		Líder		Tarea		Equipo		Organización	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Malo	12	6.6	26	14.3	6	3.3	3	1.6	22
Regular	106	58.2	96	52.7	98	53.8	75	41.2	118	64.8
Bueno	64	35.2	60	33	78	42.9	104	57.1	42	23.1
Total	182	100	182	100	182	100	182	100	182	100

Nota: Análisis estadístico SPSS v25 (2021)

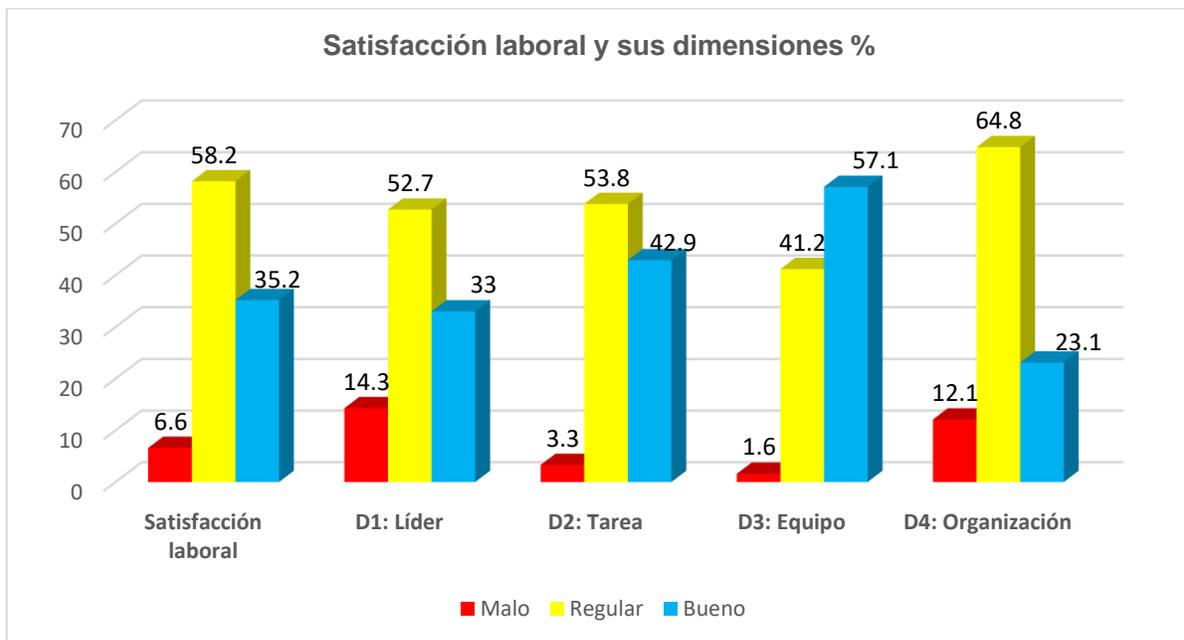


Figura 2: Niveles de la Satisfacción laboral y sus dimensiones

Con relación a los resultados de la tabla 6, se apreció una mayor frecuencia en el nivel de regular, teniendo para la satisfacción laboral un 58.2% de los 182 trabajadores. Asimismo, para las demás dimensiones se observó algo similar, destacando organización que tuvo un 64.8%, seguido de tarea que tuvo un 53.8%, luego líder con un 52.7%, y finalmente con una menor frecuencia equipo que tuvo un 41.2%.

4.2. Análisis inferencial

Nivel de significancia:

El valor de $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0,05$, entonces se rechaza la H_0 ;

si el valor de $p \geq 0,05$, entonces se acepta la H_0

Hipótesis general

H_0 : El clima organizacional no incide en la satisfacción laboral de los trabajadores

H_1 : El clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores

Tabla 7

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis general

Información de ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	140.457				Cox y Snell	0.501
Final	13.978	126.479	2	0.000	Nagelkerke	0.610
Función de enlace: Logit.					McFadden	0.403
Función de enlace: Logit.						

Con relación a los resultados de la tabla 7, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($x^2 = 126.479$; $p < 0,05$) deduciendo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis general. Por otro lado, con relación al Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que el clima organizacional incide en un 61% en la satisfacción laboral.

Tabla 8

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Clima organizacional y Satisfacción laboral

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción laboral = 1]	-6.524	0.582	125.769	1	0.000	-7.664	-5.383
	[Satisfacción laboral = 2]	-1.574	0.331	22.553	1	0.000	-2.224	-0.924
	[Clima organizacional=1]	-8.135	1.240	43.008	1	0.000	-10.566	-5.704
Ubicación	[Clima organizacional=2]	-3.801	0.459	68.692	1	0.000	-4.700	-2.902
	[Clima organizacional=3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Con relación a la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 125,769 la cual indicó que la variable satisfacción laboral incide significativamente en la variable clima organizacional, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 1

H₀: El clima organizacional no incide en la dimensión líder de la satisfacción laboral

H₁: El clima organizacional incide en la dimensión líder de la satisfacción laboral

Tabla 9

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	99.668				Cox y Snell	0.364
Final	17.248	82.421	2	0.000	Nagelkerke	0.424
Función de enlace: Logit.					McFadden	0.231
Función de enlace: Logit.						

Con relación a los resultados de la tabla 9, y de acuerdo con al ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 82.421$;

p<0,05) deduciendo que se rechaza la H₀ y se acepta la hipótesis planteada. Por otro lado, con relación al Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que el clima organizacional incide en un 42.4% en la dimensión líder de la satisfacción laboral.

Tabla 10

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Clima organizacional y dimensión líder

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Líder = 1]	-4.319	0.420	105.845	1	0.000	-5.141	-3.496
	[Líder = 2]	-0.881	0.274	10.338	1	0.001	-1.418	-0.344
	[Clima organizacional=1]	-5.936	1.174	25.543	1	0.000	-8.237	-3.634
Ubicación	[Clima organizacional=2]	-2.809	0.387	52.732	1	0.000	-3.567	-2.051
	[Clima organizacional=3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Con relación a la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 105,845 la cual indicó que la dimensión líder incide significativamente en la variable clima organizacional, teniendo una significancia es de 0,000 < 0,05.

Hipótesis específica 2

H₀: El clima organizacional no incide en la dimensión tarea de la satisfacción laboral.

H₁: El clima organizacional incide en la dimensión tarea de la satisfacción laboral.

Tabla 11

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
	-2					
Sólo intersección	80.733				Cox y Snell	0.303
Final	15.125	65.608	2	0.000	Nagelkerke	0.378
Función de enlace: Logit.					McFadden	0.223

Función de enlace: Logit.

En relación a los resultados de la tabla 11, y de acuerdo al ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 65.608$; p<0,05)

deduciendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Por otro lado, en relación al Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke indicó que el clima organizacional incide en un 37.8% en la dimensión tarea de la satisfacción laboral.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión tarea de la satisfacción laboral

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Tarea = 1]	-5.901	0.611	93.211	1	0.000	-7.099	-4.703
	[Tarea = 2]	-1.370	0.311	19.425	1	0.000	-1.980	-0.761
Ubicación	[Clima organizacional=1]	-5.267	1.027	26.313	1	0.000	-7.280	-3.255
	[Clima organizacional=2]	-2.528	0.381	44.034	1	0.000	-3.275	-1.781
	[Clima organizacional=3]	0 ^a				0		

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En relación a la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 93.211 la cual indicó que la dimensión tarea incide significativamente en la variable clima organizacional, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 3

H₀: El clima organizacional no incide en la dimensión equipo de la satisfacción laboral.

H₁: El clima organizacional incide en la dimensión equipo de la satisfacción laboral.

Tabla 13

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	94.797				Cox y Snell	0.364
Final	12.433	82.364	2	0.000	Nagelkerke	0.468
Función de enlace: Logit.					McFadden	0.301
Función de enlace: Logit.						

En relación a los resultados de la tabla 13, y de acuerdo al ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 82.364$; $p < 0,05$) deduciendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Por otro lado, en relación al Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke indicó que el clima organizacional incide en un 46.8% en la dimensión equipo de la satisfacción laboral.

Tabla 14

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión equipo de la satisfacción laboral

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Equipo = 1]	-8.276	1.169	50.161	1	0.000	-10.567	-5.986
	[Equipo = 2]	-3.013	0.591	25.944	1	0.000	-4.172	-1.853
Ubicación	[Clima organizacional=1]	-7.613	1.427	28.445	1	0.000	-10.411	-4.815
	[Clima organizacional=2]	-3.487	0.623	31.381	1	0.000	-4.707	-2.267
	[Clima organizacional=3]	0 ^a				0		

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante

En relación a la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 50.161 la cual indicó que la dimensión equipo incide significativamente en la variable clima organizacional, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 4

H₀: El clima organizacional no incide en la dimensión organización de la satisfacción laboral.

H₁: El clima organizacional incide en la dimensión organización de la satisfacción laboral.

Tabla 15

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 4

Información de ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	71.028				Cox y Snell	0.252
Final	18.202	52.825	2	0.000	Nagelkerke	0.305
Función de enlace: Logit.					McFadden	0.166
Función de enlace: Logit.						

En relación con los resultados de la tabla 15, y de acuerdo al ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 52.825$; $p < 0,05$) deduciendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Por otro lado, en relación con el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke indicó que el clima organizacional incide en un 30.5% en la dimensión organización de la satisfacción laboral.

Tabla 16

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Clima organizacional y la dimensión equipo de la satisfacción laboral

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Organización = 1]	-4.027	0.431	87.470	1	0.000	-4.871	-3.183
	[Organización = 2]	0.026	0.248	0.011	1	0.915	-0.460	0.513
Ubicación	[Clima organizacional=1]	-4.733	0.966	24.026	1	0.000	-6.625	-2.840
	[Clima organizacional=2]	-2.306	0.396	33.874	1	0.000	-3.082	-1.529
	[Clima organizacional=3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En relación con la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 87.470 la cual indicó que la dimensión organización incide significativamente en la variable clima organizacional, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, se evidenció un nivel de significancia de $0,000 < \alpha < 0,05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 126.479$; $p < 0,05$), llegando a la conclusión, que el clima organizacional incide en un 61% en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021, según la prueba de Nagelkerke (0,610). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 61.5% para el clima organizacional y 58.2% para la satisfacción laboral. De los resultados se puede inferir que el clima organizacional incide en la satisfacción laboral, de modo que el entorno en que se encuentran los trabajadores va a afectar su motivación para realizar las labores diarias. Por otro lado, respecto al nivel regular de ambas variables tenemos que la mayoría de los trabajadores se percibe un clima favorable (61.5%). Sin embargo, respecto a la satisfacción laboral sólo el 58.2% percibe satisfacción favorable, quizá se debe a las condiciones de su ambiente laboral dadas por el trabajo remoto, la cual es percibida por los trabajadores; por ello, se refleja que no cuentan con la motivación suficiente.

Dichos resultados coinciden con la postura de la tesis de Vereau (2018) quien concluyó que hay una interacción enormemente significativa y directa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral; lo que sugiere que la percepción que tienen de su ambiente de trabajo afecta de manera considerable en la actitud que expresan los empleados en la corporación. También con la tesis de Mamani (2019) quien concluyó que ambas variables tienen una relación significativa y con el artículo de Harizlinardi *et al* (2019) quienes determinaron que el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral. A la vez los resultados discrepan de la tesis de Benavente (2018), quien efectuó un estudio para determinar la vinculación entre el ambiente de trabajo y satisfacción laboral. Logrando como resultados un valor de sig. es 0,000 el cual es menor a 0,05 el grado de importancia y el coeficiente de correlación de Spearman mostró 0,131, lo cual significa que hay una correlación positiva bastante baja entre ambas variables. Finalmente, todo lo anterior se sustenta por Segredo *et al* (2017) quienes compilaron los estudios y enfoques sobre el ambiente laboral y la definen

como la unión de diversas sensaciones de los empleados relacionadas con las cualidades paralelamente fijas de la organización que repercute en las acciones, la conducta de sus miembros, y el entorno psicosocial en el cual se desenvuelven.

En relación con la hipótesis específica 1, el clima organizacional incide en la dimensión líder, se evidenció un nivel de significancia de $0,000 < a 0,05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 82.421$; $p < 0,05$), llegando a la conclusión, que el clima organizacional incide en un 42.4% en la dimensión líder de la satisfacción laboral, según la prueba de Nagelkerke (0,424). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 61.5% para el clima organizacional y 52.7% para la dimensión líder. De los resultados, se puede inferir que el entorno laboral y la dimensión líder son elementos suplementarios que repercuten directamente en la conducta de los trabajadores. Sin embargo, respecto a que el clima organizacional incide sólo en un 42.4% en la dimensión líder, quizá se debe a que las relaciones que tienen los trabajadores con sus directivos no sean tan armoniosas, como consecuencia del trabajo remoto que actualmente se viene realizando. A partir de la verificación histórica sobre el liderazgo y su incidencia en el entorno laboral, se infiere que el líder es el primordial gestor de la calidad del ambiente de trabajo, gracias a su capacidad para conformar en los trabajadores esas apreciaciones que le dan vitalidad al entorno laboral.

Dichos resultados coinciden la postura de Santisteban (2020) quien efectuó un estudio para determinar la interacción entre el entorno de trabajo y desempeño laboral, obteniendo como resultados que el entorno de trabajo se vincula de forma relevante (Sig. $< ,05$), positiva y en un grado moderado ($Rho = ,090$), con el desempeño laboral, afirmando que al tener un buen ambiente laboral, el desempeño de los trabajadores será óptimo. A la vez discrepan con la tesis de Bravo (2019) quien realizó un estudio, concluyendo que existe una correlación positiva bastante baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Finalmente, todo lo anterior se sustenta por Spontón *et al* (2017) quienes compilaron los estudios y enfoques de la satisfacción laboral, y señalaron que es muy importante para los trabajadores tener una adecuada

relación con el líder para tener excelentes niveles de satisfacción, bienestar y desempeño.

En relación con la hipótesis específica 2, el clima organizacional incide en la dimensión tarea, se evidenció un nivel de significancia de $0,000 < a 0,05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. A su vez, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 65.608$; $p < 0,05$), llegando a la conclusión, que el clima organizacional incide en un 37.8% en la dimensión tarea de la satisfacción laboral, según la prueba de Nagelkerke (0,378). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 61.5% para el clima organizacional y 53.8% para la dimensión tarea. Sin embargo, respecto a que el clima organizacional incide sólo en un 37.8% en la dimensión líder, quizá se debe a que los trabajadores sienten que no disponen de mucho tiempo ni los insumos necesarios para realizar sus tareas. Por otro lado, las instituciones públicas deben conseguir tener un excelente ambiente laboral, esto permite que sus trabajadores se sientan estimulados al realizar sus labores.

Dichos resultados coinciden con el artículo de Macutay (2020) quien desarrolló una investigación, a fin de establecer la coherencia entre la felicidad laboral y el ejercicio laboral del personal docente una universidad estatal. Teniendo como resultados que, si el personal está complacido con su labor, obtendrá un nivel superior de ejercicio laboral. A la vez discrepan de la postura de Benavente (2018) quien efectuó un estudio para determinar la vinculación entre el entorno laboral y satisfacción laboral. Logrando como resultados un valor de sig. es 0,000 el cual es menor a 0,05 el grado de importancia y el coeficiente de correlación de Spearman mostró 0,131, lo cual significa que hay una correlación positiva bastante baja entre ambas variables. Finalmente, todo lo anterior se sustenta por Spontón et al (2017) quienes señalaron que la dimensión tarea se refiere a las características específicas referentes al trabajo, como contar con tiempo disponible, adecuados recursos para cumplir con las tareas, y la posibilidad de usar las destrezas a fin de sentirse desafiado por el trabajo que realiza.

En relación con la hipótesis específica 3, el clima organizacional incide en la dimensión equipo, se evidenció un nivel de significancia de $0,000 < a 0,05$

comprobando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. A su vez, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 82.364$; $p < 0,05$), llegando a la conclusión, que el clima organizacional incide en un 46.8% en la dimensión equipo de la satisfacción laboral, según la prueba de Nagelkerke (0,468). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 61.5% para el clima organizacional y 41.2% para la dimensión equipo. Sin embargo, la dimensión equipo obtuvo el valor más alto en las frecuencias descriptivas para el nivel bueno, pues el 57.1% de los trabajadores presenta una buena satisfacción respecto al equipo. Por ello, con relación a que el clima organizacional incide sólo en un 46.8% en la dimensión equipo, quizá se debe a que los trabajadores sienten que aún falta fortalecer en cierta medida el trabajo en equipo, sobre todo en el trabajo remoto. En ese contexto, el trabajo en equipo no es una labor simple, los trabajadores pasan gran parte del día coexistiendo con expedientes, emociones y estados de ánimo diversos. Si este factor no es tomado en cuenta por una institución, es bastante difícil que las diferentes piezas puedan ensamblarse de manera integral, que la lleve por la senda del éxito.

Dichos resultados coinciden con el artículo de Pedraza (2020) quien efectuó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación de prácticas en la gestión del personal, tales como las variables de compromiso organizacional, satisfacción laboral, competencia del recurso humano y sus impactos en la función de instituciones públicas. Se estableció que el recurso humano y la satisfacción laboral son dos variables que cooperan efectivamente en la función organizacional. Concluyendo que las direcciones de las organizaciones deben planificar el desarrollo del capital humano, mediante técnicas que beneficien el fortalecimiento de las capacidades de sus trabajadores y su felicidad laboral. A la vez discrepan con la tesis de Bruzual (2016) quien desarrolló un estudio con la finalidad de determinar la vinculación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores. Concluyendo que ambas variables poseen vinculación efectiva elevada. Finalmente, todo lo anterior se sustenta por Spontón *et al* (2017) quienes señalaron que es importante que los trabajadores cuenten con un buen clima y una coordinación efectiva con sus compañeros para el logro de objetivos en los equipos de trabajo.

En relación con la hipótesis específica 4, el clima organizacional incide en la dimensión organización, se evidenció un nivel de significancia de $0,000 < \alpha < 0,05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. A su vez, con relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 52.825$; $p < 0,05$), llegando a la conclusión, que el clima organizacional incide en un 30.5% en la dimensión organización de la satisfacción laboral, según la prueba de Nagelkerke (0,468). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 61.5% para el clima organizacional y 64.8% para la dimensión organización. De los resultados, se puede inferir que el clima organizacional y la dimensión organización son elementos complementarios que influyen directamente en la conducta de los trabajadores. Por otro lado, la dimensión organización obtuvo el valor más alto en las frecuencias descriptivas para el nivel regular, 64.8% de los trabajadores presenta una satisfacción regular respecto a la organización. Sin embargo, con relación a que el clima organizacional incide sólo en un 46.8% en la dimensión organización, quizá se debe a que algunos trabajadores se sienten insatisfechos con el sistema de recompensas no económicas y la falta de capacitación. En ese contexto, para que las instituciones operen de manera eficiente, es de suma trascendencia que predomine un clima laboral de armonía, por lo cual se deben tener en cuenta los puntos psicológicos que están afectando el rendimiento de los trabajadores, y está vinculado de forma directa con las apreciaciones del trabajador respecto a su centro en trabajo.

Dichos resultados coinciden con la postura de Vereau (2018) quien concluyó que hay una interacción enormemente significativa y directa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral; lo que sugiere que la percepción que tienen de su ambiente de trabajo afecta de manera considerable en la actitud que expresan los empleados en la corporación A la vez discrepan con la tesis de Benavente (2018) quien efectuó un estudio para determinar la vinculación entre el ambiente empresarial y felicidad laboral. Concluyendo que hay una correlación positiva bastante baja entre ambas variables. Finalmente, todo lo anterior se sustenta por Segredo et al (2017) quienes señalaron la importancia de contar un buen clima en el entorno laboral, a fin de que los trabajadores se sientan satisfechos por su función realizada en la institución

y así, establezca un compromiso más fuerte hacia la organización. Del mismo modo, Spontón *et al* (2019) quienes señalaron que se debe fortalecer el valor del sentido de pertenencia a la organización y desarrollar un trabajo motivador a fin de que los trabajadores perciban que pueden desarrollarse profesionalmente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 126.479$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 61% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la satisfacción laboral es regular.

Segunda:

Se determinó la incidencia del clima organizacional en la dimensión líder, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 82.421$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 42.4% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la dimensión líder de la satisfacción laboral es regular.

Tercera:

Se determinó la incidencia del clima organizacional en la dimensión tarea, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 65.608$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 37.8% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la dimensión tarea de la satisfacción laboral es regular.

Cuarta:

Se determinó la incidencia del clima organizacional en la dimensión equipo, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 82.364$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 46.8% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la dimensión equipo de la satisfacción laboral es regular.

Quinta:

Se determinó la incidencia del clima organizacional en la dimensión organización, esto quedó determinado por el nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ($\chi^2 = 52.825$; $p < 0,05$). Finalmente, se percibe que el 30.5% de los trabajadores indican que el clima organizacional en la dimensión organización de la satisfacción laboral es regular.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre:

Primera:

Con relación al clima organizacional, tener mecanismos de comunicación adecuados, motivar para que los trabajadores conozcan la misión y visión institucional, que los trabajadores cuenten con condiciones de trabajo mínimas para el servicio que brindan, que los directivos cuenten con capacidad para influir, motivar, organizar e impulsen el trabajo en equipo. Asimismo, en relación con la satisfacción laboral que los directivos realicen el feedback hacia los trabajadores, a fin de reconforten a que los trabajadores se sientan satisfechos por realizar tareas que aumentan sus habilidades, y recomendar a que los directivos respeten el horario laboral.

Segunda:

Que exista una política de reconocimiento a fin de valorar el esfuerzo de los trabajadores en el logro de metas y objetivos permitiendo que se sientan satisfechos con el trabajo que realizan. También, que se realicen talleres a fin de fortalecer las relaciones entre los directivos y trabajadores propiciando un ambiente motivador entre ellos; con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores respecto a los directivos.

Tercera:

Otorgar a los trabajadores recursos materiales, logística e insumos necesarios, a fin de que puedan realizar sus tareas. Del mismo modo, se sugiere que las actividades que se asignan a los trabajadores sean acordes a sus capacidades y conocimientos, con la finalidad de motivar a los trabajadores a sentirse satisfechos y realicen las tareas de manera más eficiente.

Cuarta:

Realizar capacitaciones o talleres dirigido a los trabajadores y los directivos, respecto al trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el clima organizacional de los trabajadores.

Quinta:

Promover una política de incentivos para destacar el trabajo realizado por los trabajadores, como por ejemplo el trabajador destacado del mes, para ello deberán aprobar los criterios de evaluación. Asimismo, actualizar el cuadro de asignación de personal provisional (CAP), teniendo en cuenta las funciones, los documentos derivados por el sistema de gestión documentaria, entre otros; con la finalidad de que cada dirección cuente con personal suficiente para afrontar la carga laboral.

REFERENCIAS

- Aptitus (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. El comercio. Recuperado de <https://bit.ly/3wUnhr5>.
- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alegría México*, 63(2), 201-206. Disponible en <https://bit.ly/3fXvFk5>.
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., y Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 25(108), 4-11. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>.
- Benavente, I. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia. Tesis de Magister, Lima.
- Bravo, D. (2019). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto. Tesis de Magister, San Martín.
- Bruzual, F. (2016). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de la empresa de Servicios Reliability And Risk Management. Tesis de Magister, Montemorelos - México.
- Bustamante, M.; Lapo, M. & Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, Bogotá, 15(30),126-141.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis; la metodología del cómo formularlos. México: Cengage Learning.
- Cantón, I y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de <https://bit.ly/34QX1BL>.
- Carvajal, J.C., Delgado, L., Enciso, E., Ferro, J., García, M., Gómez. C., Gómez, I., Romero, D., Sandoval, M. y Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Bogotá, Colombia: Eco Ediciones.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2° ed). Lima: Editorial San Marcos.

- Charry, H. (2018). La Gestión de la Comunicación interna y el Clima Organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34. Recuperado de <https://bit.ly/3yD2rxU>.
- Chiavenato, I. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (8a ed. ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2018) *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Dawis, R. & Lofquist, LI. (1992). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, M. N., EE. UU.: University of Minnessota Press, UMI.
- Duffy, R. D., y Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Beha-vior*, 75, 212–223. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.001>
- Guerrero, M., Parra, R y Arce, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. Recuperado de <https://bit.ly/2SvkJAz>.
- Harizlinardi, A., Arisandy, W. y Happyana, L. (2019). The effect of organizational climate to organizational commitment with job satisfaction as a mediator in pt perusahaan listrik negara, indonesia (pln) employee. *European Journal of Education Studies*, 6(4). <http://doi.org/10.5281/zenodo.3360870>
- Hee, C., Ong, H., Ping, L., Kowang, O., & Fei, C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2),10–20. Doi: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i2/5510>
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2017). *Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies*. *Academy of Management Journal*, 17(2), 256.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://bit.ly/34jA61H>.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (segunda ed.)*. México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hobbach, Ch. (2019) *Organizational climate for Creativity: The exploring the influence of distinct Types of individual differences*. Best. Editorial Best Masters.
- Imran, R., Majeed, M., y Ayub, A. (2015) *Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity*. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 840-845. Recuperado de <https://bit.ly/3fl7Fac>.
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., y Hulin, C. (2017). *Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. Doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Lantara, A. (2019). *The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance*. *Management Science Letters*, 9(8), 1243-1256. doi: 10.5267/j.msl.2019.4.017.
- Lent, R. W., y Brown, S. D. (2008). *Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work*. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research. Boston: Harvard Business School.
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., y Khan, S. (2020). *Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education*. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. doi:10.15561/26649837.2020.0204
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano (2da ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Mamani, H. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Mandomedio. (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Retrieved from <https://bit.ly/3qUo5dP>

- Macutay, M. (2020). Quantitative Analysis of Job Satisfaction and Job Performance of Teaching Personnel of Isabela State University. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 235-240. doi: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.11.38>
- Marin, H y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. Recuperado de <https://bit.ly/3fNXAkO>.
- Mazen, J. (2018) The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *University Gaza Palestina. International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*.
- Olsson, A. (2019) Clima organizativo para la innovación y la creatividad – un estudio en las organizaciones minoristas suecas. Volumen 29, número 3.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., y López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Randstad. (2020). Estudio Randstad: El 44% de los encuestados asegura que el Clima Laboral en su organización y equipo directo se ha deteriorado desde que teletrabaja. Recuperado de <https://bit.ly/3hOglpB>
- Ridzuan, R., Baharudin, A., Ismail, S., Arham, A., Nazri, M., & Rahman, A. (2018). Measuring the Factors of Employees' Job Satisfaction among Lecturers in UiTM Melaka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(10), 899–914. doi: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i10/4788>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez, D. (1992). Diagnóstico Organizacional. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Recuperado de <https://bit.ly/3v11tEI>.
- Ruiz, C. (2013). Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa: Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos (Tercera Edición ed.). Texas - Huostun, USA: DANAGA Training and Consulting. Recuperado de <https://bit.ly/3vhJEpU>.
- Ruíz, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán de la provincia Sánchez Carrión - 2020. Tesis de Doctorado, Trujillo.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 67-83. Recuperado de <https://bit.ly/3zz28oi>.
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22(2): 161-166.
- Santisteban, L. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo. Tesis de Magister, Chiclayo.
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. Recuperado de <https://bit.ly/3oXi672>.
- Segredo, A., García, A., León, P y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 24, 86 -99. Recuperado de <https://bit.ly/3wDYnvP>.
- Selva, C. (2014). Satisfacción Laboral: una revisión teórico- histórica de su investigación. México.
- Sotelo, J., y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE*

Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., Morera, L y Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Revista Suma Psicológica* 26(1), 64-74. Recuperado de <https://bit.ly/3upwCFA>.

Toro, F. (1992). Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 11(1 y 2), 164.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. Tesis de Magister, Lima.

Yee, C. (2018). An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1 (2), 64 -73. Retrieved from <https://omkaw.info/uploads322.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: *Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021*

Autor: Christian Abramonte Núñez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable independiente: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema General: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021? Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la dimensión líder de la satisfacción laboral? Problema específico 2 ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la dimensión tarea de la satisfacción laboral? Problema específico 3 ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la dimensión equipo de la satisfacción laboral?	Objetivo general: Determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021. Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión líder de la satisfacción laboral. Objetivo específico 2 Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión tarea de la satisfacción laboral. Objetivo específico 3 Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión equipo de la satisfacción laboral.	Hipótesis general: El clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021. Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 El clima organizacional incide en la dimensión líder de la satisfacción laboral. Hipótesis específica 2 El clima organizacional incide en la dimensión tarea de la satisfacción laboral. Hipótesis específica 3 El clima organizacional incide en la dimensión equipo de la satisfacción laboral.	1.-Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre	Bueno 59-75 Regular 42-58 Malo 25-41
			2.-Estructura organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
			3.- Estilos de dirección	Liderazgo/Participación Solución de conflicto Trabajo en equipo	19,20,21,22,23,24,25		
			Variable dependiente: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.- Líder	Satisfacción, Reconocimiento, Impulso	1,2,3,4,5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes	Bueno 59-75

Problema específico 4 ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la dimensión organización de la satisfacción laboral?	Objetivo específico 4 Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión organización de la satisfacción laboral.	Hipótesis específica 4 El clima organizacional incide en la dimensión organización de la satisfacción laboral.	2.-Tarea	Desafío Asignaciones Actividades	7,8,9,10,11,12,13,	niveles de respuesta: (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre	Regular 42-58 Malo 25-41
			3.- Equipo	Participación Dirección Objetivos	14,15,16,17,18,19		
			4.-Organización	Beneficios Recursos Tiempo	20,21,22,23,24,25		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Nivel: Descriptivo-explicativo-causal</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p>	<p>Población: 377 trabajadores de la sede central del SERFOR.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 182 trabajadores del SERFOR</p>	<p>Variable independiente: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Segredo et al (2017) Adaptado por: Christian Abramonte Núñez Año: 2021 Monitoreo: Se aplicará a trabajadores de la sede central del SERFOR. Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: On line a través de Google forms</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Spontón et al (2019) Adaptado por: Christian Abramonte Núñez Año: 2021 Monitoreo: Se aplicará a trabajadores de la sede central del SERFOR. Ámbito de Aplicación: Lima. Forma de Administración: On line a través de Google forms</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaboró gráficos de barras por variables y dimensiones. Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias por variables y dimensiones. Se utilizó el programa SPSS v25.</p> <p>INFERENCIAL: Como las variables son cuantitativas, para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de regresión logística ordinal.</p>
--	---	---	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla de Operacionalización de la variable independiente: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comportamiento organizacional	Motivación	Del 01 al 03	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1 Nunca 2 A veces 3 Siempre	Malo (25-41) Regular (42-58) Bueno (59-75)
	Comunicación	Del 04 al 06		
	Relaciones interpersonales y de trabajo	Del 07 al 09		
Estructura organizacional	Funcionamiento	Del 10 al 12		
	Condiciones de trabajo	Del 13 al 15		
Estilos de dirección	Estímulos al desarrollo organizacional	Del 16 al 18		
	Liderazgo/participación	Del 19 al 20		
	Solución de conflicto	Del 21 al 22		
	Trabajo en equipo	Del 23 al 25		

Nota: Elaborado por el investigador, adaptado de Segredo et al (2017)

Tabla de Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Líder	Satisfacción	Del 01 al 02	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1 Nunca 2 A veces 3 Siempre	Malo (25-41) Regular (42-58) Bueno (59-75)
	Reconocimiento	Del 03 al 04		
	Impulso	Del 05 al 06		
Tarea	Desafío	Del 07 al 08		
	Asignación	Del 09 al 10		
Equipo	Actividades	Del 11 al 13		
	Participación	Del 14 al 15		
	Dirección	Del 16 al 17		
Organización	Objetivos	Del 18 al 19		
	Beneficios	Del 20 al 21		
	Recursos	Del 22 al 23		
	Tiempo	Del 24 al 25		

Nota: Adaptado de Spontón et al (2019)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

Cuestionario sobre Clima organizacional

introducción.

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021.

Instrucciones: Estimado trabajador(a) la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con una (X) la alternativa que considere más conveniente.

Escala	
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

	Dimensión 1: Comportamiento Organizacional	1	2	3
	Indicador: Motivación			
1	En la institución los trabajadores reciben reconocimiento por el trabajo realizado.			
2	En la institución los trabajadores manifiestan satisfacción de pertenecer a ella.			
3	Los trabajadores se sienten motivados en las tareas que realizan			
	Indicador: Comunicación			
4	En la institución la información fluye de manera inmediata para cumplir con las actividades programadas.			
5	En la institución existen mecanismos de comunicación adecuados entre sus integrantes			
6	En la institución la comunicación entre los trabajadores es óptima.			
	Indicador: Relaciones interpersonales y de trabajo			
7	En la institución existe armonía en las relaciones entre los directivos y los equipos de trabajo			
8	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas entre los compañeros de trabajo.			
9	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la organización			
	Dimensión 2: Estructura Organizacional			
	Indicador: Funcionamiento			

10	Los trabajadores conocen la misión institucional			
11	El trabajo en la institución está bien delimitado y de conocimiento de los trabajadores.			
12	La institución frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono.			
	Indicador: Condiciones de trabajo			
13	En la institución las condiciones de trabajo son las adecuadas para el servicio que brindan			
14	Los trabajadores cuentan con los elementos necesarios para realizar su función.			
15	En la institución se dedica tiempo para revisar las necesidades a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores.			
	Indicador: Estímulo al desarrollo organizacional			
16	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la institución se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
17	En la institución se le da importancia al desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores			
18	Existe relación entre los objetivos institucionales y el trabajo que se realiza.			
	Dimensión 3: Estilo de dirección			
	Indicador: Liderazgo/Participación			
19	En la institución los directivos tienen la capacidad para influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los fines y objetivos de la institución.			
20	En la institución los directivos están siempre dispuestos en ayudar a los equipos de trabajo y contribuir a desarrollar todo su potencial.			
	Indicador: Solución de conflicto			
21	En la institución se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
22	En la institución cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.			
	Indicador: Trabajo en equipo			
23	En la institución los resultados alcanzados son fruto del trabajo de todos los trabajadores.			
24	En la institución para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas de todos los trabajadores.			
25	En la institución se promueve el trabajo en equipo			

Nota: Adaptado de Segredo *et al* (2017).

Cuestionario sobre Satisfacción laboral

Introducción

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021.

Instrucciones: Estimado trabajador(a) la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

Escala	
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensión 1: Líder		1	2	3
Indicador: Satisfacción				
1	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan			
2	En la institución los trabajadores están satisfechos con el feedback (información sobre su trabajo) que reciben de sus directivos.			
Indicador: Reconocimiento				
3	En la institución se realizan reuniones de reconocimiento, valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos.			
4	En la institución se propicia un ambiente motivador entre los directivos y trabajadores.			
Indicador: Impulso				
5	En la institución los directivos impulsan a los trabajadores en el cumplimiento de objetivos			
6	En la Institución los trabajadores se sienten satisfechos con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que reciben de sus directivos, por los resultados de su trabajo.			
Dimensión 2: Tarea				
Indicador: Desafío				
7	En la institución los trabajadores están satisfechos con el nivel de desafío que representan las tareas que realizan			
8	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos por realizar tareas que aumentan sus habilidades			

	Indicador: Asignación			
9	En la institución los trabajadores están satisfechos por tener el tiempo necesario para realizar sus tareas.			
10	Los trabajadores se sienten satisfechos con la logística que cuentan para hacer sus tareas.			
	Indicador: Actividades			
11	En la institución las actividades que se asignan a los trabajadores son acordes a sus capacidades y conocimientos.			
12	Los trabajadores suelen sugerir cambios de las tareas que les asignan.			
13	En la institución las actividades que se realizan están dentro de la planificación propuesta.			
	Dimensión 3: Equipo			
	Indicador: Participación			
14	Los trabajadores se sienten satisfechos con la cooperación lograda en los grupos y/o equipos de trabajo que participan.			
15	En la institución siempre se fomenta el trabajo en equipo.			
	Indicador: Dirección			
16	Los trabajadores están satisfechos con la coordinación lograda en los trabajos y tareas realizadas.			
17	Los trabajadores se sienten satisfechos con el nivel de eficiencia (productividad, resultados, cuidado de los recursos) alcanzado en los grupos y/o equipos de trabajo en los que participan.			
	Indicador: Objetivos			
18	En la institución los objetivos están establecidos en base a la planificación			
19	En la institución se promueve que el logro de los objetivos es el éxito de todos.			
	Dimensión 4: Organización			
	Indicador: Beneficios			
20	En la institución los trabajadores se sienten muy reconfortantes por el reconocimiento que obtienen por su trabajo			
21	En la institución existe una política de incentivos para destacar el trabajo realizado por los trabajadores			
	Indicador: Recursos			
22	La institución cuenta con los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente.			

23	La institución cuenta con suficiente personal para afrontar la carga de trabajo.			
	Indicador: Tiempo			
24	En la institución los directivos respetan el horario laboral			
25	Los trabajadores gestionan el tiempo necesario en la realización de las tareas asignadas.			

Nota: Adaptado de Spontón *et al* (2019)

Anexo 4. Certificados de validación de Instrumentos



“Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Clima Organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Comportamiento Organizacional								
1	En la institución los trabajadores reciben reconocimiento por el trabajo realizado.	x		x		x		
2	En la institución los trabajadores manifiestan satisfacción de pertenecer a ella.	x		x		x		
3	Los trabajadores se sienten motivados por las tareas que realizan	x		x		x		
4	En la institución la información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	x		x		x		
5	En la institución existen mecanismos de comunicación adecuados entre sus integrantes	x		x		x		
6	En la institución la comunicación entre los trabajadores es óptima.	x		x		x		
7	En la institución existe armonía en las relaciones entre los directivos y los equipos de trabajo	x		x		x		
8	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
9	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la organización	x		x		x		
Segunda Dimensión: Estructura Organizacional								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores conocen la misión institucional	x		x		x		
11	El trabajo en la institución está bien delimitado y de conocimiento de los trabajadores.	x		x		x		
12	La institución frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono.	x		x		x		
13	En la institución las condiciones de trabajo son las adecuadas para el servicio que brindan	x		x		x		
14	Los trabajadores cuentan con los elementos necesarios para realizar su función.	x		x		x		
15	En la institución se dedica tiempo para revisar las necesidades de los trabajadores, a fin de mejorar el desempeño	x		x		x		
16	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la institución se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	x		x		x		
17	Los cambios que se realizan en la institución son proyectados en relación de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	x		x		x		
18	Existe relación entre los objetivos institucionales y el trabajo que se realiza.	x		x		x		
Tercera Dimensión: Estilo de dirección								
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la institución los directivos tienen la capacidad para influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los fines y objetivos de la institución.	x		x		x	
20	En la institución los directivos están siempre dispuestos en ayudar a los equipos de trabajo y contribuir a desarrollar todo su potencial.	x		x		x	
21	En la institución se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas.	x		x		x	
22	En la institución cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.	x		x		x	
23	En la institución los resultados alcanzados son fruto del trabajo de todos los trabajadores.	x		x		x	
24	En la institución para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas de todos los trabajadores.	x		x		x	
25	En la institución los directivos son muy exigentes con el cumplimiento de las tareas encomendadas.	x		x		x	

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Segredo et al (2017)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Córdova García Ulises**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **06658910**

13 de junio del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
SCHOOL OF POSTGRADUATE
Dr. Ulises Córdova García
BOLETA DE INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

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

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

DIMENSIONES / items								Sugerencias
Primera Dimensión: Líder		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan	x		x		x		
2	En la institución los trabajadores están satisfechos con el feedback (retroalimentación sobre su trabajo) que reciben de sus directivos.	x		x		x		
3	En la institución se realizan reuniones de reconocimiento, valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos.	x		x		x		
4	En la institución se propicia un ambiente motivador entre los directivos y trabajadores.	x		x		x		
5	En la institución los directivos impulsan a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos	x		x		x		
6	En la Institución los trabajadores se sienten satisfechos con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que reciben de sus directivos, por los resultados de su trabajo.	x		x		x		
Segunda dimensión: Tarea		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la institución los trabajadores están satisfechos con el nivel de desafío que representan las tareas que realizan	x		x		x		
8	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos por realizar tareas que aumenten sus habilidades	x		x		x		
9	En la institución los trabajadores están satisfechos por tener el tiempo necesario para realizar sus tareas.	x		x		x		
10	Los trabajadores se sienten satisfechos con los recursos materiales que tienen para hacer sus tareas.	x		x		x		
11	En la institución las actividades que se asignan a los trabajadores son acordes a sus capacidades y conocimientos.	x		x		x		
12	Los trabajadores suelen sugerir cambios de las actividades que les asignan.	x		x		x		
13	En la institución las actividades que se realizan están dentro del plan operativo institucional.	x		x		x		
Tercera dimensión: Equipo		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los trabajadores se sienten satisfechos con la cooperación lograda en los grupos y/o equipos de trabajo que participan.	x		x		x		
15	En la institución siempre se fomenta el trabajo en equipo.	x		x		x		
16	Los trabajadores están satisfechos con la coordinación lograda en los trabajos y tareas realizadas.	x		x		x		

17	Los trabajadores se sienten satisfechos con el nivel de eficiencia (productividad, resultados, cuidado de los recursos) alcanzado en los grupos/equipos de trabajo en los que participan.	x		x		x		
18	En la institución los objetivos están establecidos en base a la planificación.	x		x		x		
19	En la institución se promueve que el logro de los objetivos es el éxito de todos.	x		x		x		
	Cuarta dimensión: Organización	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la institución los trabajadores se sienten muy reconfortantes por el reconocimiento que obtienen por su trabajo	x		x		x		
21	En la institución existe una política de incentivos para destacar el trabajo realizado por los trabajadores	x		x		x		
22	En la institución las herramientas informáticas que utilizamos están bien diseñadas a las necesidades de tu trabajo.	x		x		x		
23	La institución cuenta con suficiente personal para afrontar la carga de trabajo	x		x		x		
24	En la institución los directivos respetan el horario de la jornada laboral	x		x		x		
25	Los trabajadores gestionan el tiempo necesario en la realización de las tareas asignadas.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Spontóna et al (2019).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Córdova García Ulises**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **06658910**

13 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Ulises Córdova García
BOGOTÁ EN INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

“Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna – SERFOR, 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Clima Organizacional



No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Comportamiento Organizacional		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución los trabajadores reciben reconocimiento por el trabajo realizado.	x		x		x		
2	En la institución los trabajadores manifiestan satisfacción de pertenecer a ella.	x		x		x		
3	Los trabajadores se sienten motivados por las tareas que realizan	x		x		x		
4	En la institución la información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	x		x		x		
5	En la institución existen mecanismos de comunicación adecuados entre sus integrantes	x		x		x		
6	En la institución la comunicación entre los trabajadores es óptima.	x		x		x		
7	En la institución existe armonía en las relaciones entre los directivos y los equipos de trabajo	x		x		x		
8	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
9	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la organización	x		x		x		
Segunda Dimensión: Estructura Organizacional		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores conocen la misión institucional	x		x		x		
11	El trabajo en la institución está bien delimitado y de conocimiento de los trabajadores.	x		x		x		
12	La institución frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono.	x		x		x		
13	En la institución las condiciones de trabajo son las adecuadas para el servicio que brindan	x		x		x		
14	Los trabajadores cuentan con los elementos necesarios para realizar su función.	x		x		x		
15	En la institución se dedica tiempo para revisar las necesidades de los trabajadores, a fin de mejorar el desempeño	x		x		x		
16	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la institución se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	x		x		x		
17	Los cambios que se realizan en la institución son proyectados en relación de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	x		x		x		
18	Existe relación entre los objetivos institucionales y el trabajo que se realiza.	x		x		x		
Tercera Dimensión: Estilo de dirección		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la institución los directivos tienen la capacidad para influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los fines y objetivos de la institución.	x		x		x		
20	En la institución los directivos están siempre dispuestos en ayudar a los equipos de trabajo y contribuir a desarrollar todo su potencial.	x		x		x		
21	En la institución se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas.	x		x		x		
22	En la institución cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.	x		x		x		
23	En la institución los resultados alcanzados son fruto del trabajo de todos los trabajadores.	x		x		x		
24	En la institución para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas de todos los trabajadores.	x		x		x		
25	En la institución los directivos son muy exigentes con el cumplimiento de las tareas encomendadas.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Segredo et al (2017)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL CONTENIDO SI _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE

Grado académico del juez validador: DOCTOR

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 27148724

Lima, 18 de mayo del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA_

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

DIMENSIONES / ítems								
Primera Dimensión: Líder								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan	x		x		x		
2	En la institución los trabajadores están satisfechos con el feedback (retroalimentación sobre su trabajo) que reciben de sus directivos.	x		x		x		
3	En la institución se realizan reuniones de reconocimiento, valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos.	x		x		x		
4	En la institución se propicia un ambiente motivador entre los directivos y trabajadores.	x		x		x		
5	En la institución los directivos impulsan a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos	x		x		x		
6	En la Institución los trabajadores se sienten satisfechos con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que reciben de sus directivos, por los resultados de su trabajo.	x		x		x		
Segunda dimensión: Tarea								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la institución los trabajadores están satisfechos con el nivel de desafío que representan las tareas que realizan	x		x		x		
8	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos por realizar tareas que aumenten sus habilidades	x		x		x		
9	En la institución los trabajadores están satisfechos por tener el tiempo necesario para realizar sus tareas.	x		x		x		
10	Los trabajadores se sienten satisfechos con los recursos materiales que tienen para hacer sus tareas.	x		x		x		
11	En la institución las actividades que se asignan a los trabajadores son acordes a sus capacidades y conocimientos.	x		x		x		
12	Los trabajadores suelen sugerir cambios de las actividades que les asignan.	x		x		x		
13	En la institución las actividades que se realizan están dentro del plan operativo institucional.	x		x		x		
Tercera dimensión: Equipo								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los trabajadores se sienten satisfechos con la cooperación lograda en los grupos y/o equipos de trabajo que participan.	x		x		x		
15	En la institución siempre se fomenta el trabajo en equipo.	x		x		x		
16	Los trabajadores están satisfechos con la coordinación lograda en los trabajos y tareas realizadas.	x		x		x		
17	Los trabajadores se sienten satisfechos con el nivel de eficiencia (productividad, resultados, cuidado de los recursos) alcanzado en los grupos/equipos de trabajo en los que participan.	x		x		x		

18	En la institución los objetivos están establecidos en base a la planificación.	x		x		x		
19	En la institución se promueve que el logro de los objetivos es el éxito de todos.	x		x		x		
Cuarta dimensión: Organización		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la institución los trabajadores se sienten muy reconfortantes por el reconocimiento que obtienen por su trabajo	x		x		x		
21	En la institución existe una política de incentivos para destacar el trabajo realizado por los trabajadores	x		x		x		
22	En la institución las herramientas informáticas que utilizamos están bien diseñadas a las necesidades de tu trabajo.	x		x		x		
23	La institución cuenta con suficiente personal para afrontar la carga de trabajo	x		x		x		
24	En la institución los directivos respetan el horario de la jornada laboral	x		x		x		
25	Los trabajadores gestionan el tiempo necesario en la realización de las tareas asignadas.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Spontóna et al (2019).





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL CONTENIDO _____ SI _____

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

Apellidos y nombres del juez validador ~~Dr.~~ ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE

Grado académico del juez validador: DOCTOR

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOVERNABILIDAD

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 27148724

Lima, 18 de mayo del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA_**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GOMEZ

“Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna – SERFOR, 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Clima Organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Comportamiento Organizacional		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución los trabajadores reciben reconocimiento por el trabajo realizado.	X		X		X		
2	En la institución los trabajadores manifiestan satisfacción de pertenecer a ella.	X		X		X		
3	Los trabajadores se sienten motivados por las tareas que realizan	X		X		X		
4	En la institución la información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	X		X		X		
5	En la institución existen mecanismos de comunicación adecuados entre sus integrantes	X		X		X		
6	En la institución la comunicación entre los trabajadores es óptima.	X		X		X		
7	En la institución existe armonía en las relaciones entre los directivos y los equipos de trabajo	X		X		X		
8	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la organización	X		X		X		
Segunda Dimensión: Estructura Organizacional		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores conocen la misión institucional	X		X		X		
11	El trabajo en la institución está bien delimitado y de conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
12	La institución frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono.	X		X		X		
13	En la institución las condiciones de trabajo son las adecuadas para el servicio que brindan	X		X		X		
14	Los trabajadores cuentan con los elementos necesarios para realizar su función.	X		X		X		
15	En la institución se dedica tiempo para revisar las necesidades de los trabajadores, a fin de mejorar el desempeño	X		X		X		
16	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la institución se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	X		X		X		
17	Los cambios que se realizan en la institución son proyectados en relación de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	X		X		X		
18	Existe relación entre los objetivos institucionales y el trabajo que se realiza.	X		X		X		
Tercera Dimensión: Estilo de dirección		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la institución los directivos tienen la capacidad para influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los fines y objetivos de la institución.	x		x		x		
20	En la institución los directivos están siempre dispuestos en ayudar a los equipos de trabajo y contribuir a desarrollar todo su potencial.	x		x		x		
21	En la institución se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas.	x		x		x		
22	En la institución cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.	x		x		x		
23	En la institución los resultados alcanzados son fruto del trabajo de todos los trabajadores.	x		x		x		
24	En la institución para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas de todos los trabajadores.	x		x		x		
25	En la institución los directivos son muy exigentes con el cumplimiento de las tareas encomendadas.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Segredo et al (2017)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Juan Romelio Mejía Montenegro

Grado académico del juez validador: Maestro

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Empresarial

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 09436189

27 de mayo del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Juez Validador



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

DIMENSIONES / ítems													
Primera Dimensión: Líder						Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
						Si	No	Si	No	Si	No		
1	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan						x		x		x		
2	En la institución los trabajadores están satisfechos con el feedback (retroalimentación sobre su trabajo) que reciben de sus directivos.						x		x		x		
3	En la institución se realizan reuniones de reconocimiento, valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos.						x		x		x		
4	En la institución se propicia un ambiente motivador entre los directivos y trabajadores.						x		x		x		
5	En la institución los directivos impulsan a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos						x		x		x		
6	En la Institución los trabajadores se sienten satisfechos con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que reciben de sus directivos, por los resultados de su trabajo.						x		x		x		
Segunda dimensión: Tarea						Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
						Si	No	Si	No	Si	No		
7	En la institución los trabajadores están satisfechos con el nivel de desafío que representan las tareas que realizan						x		x		x		
8	En la institución los trabajadores se sienten satisfechos por realizar tareas que <u>aumenten</u> sus habilidades						x		x		x		
9	En la institución los trabajadores están satisfechos por tener el tiempo necesario para realizar sus tareas.						x		x		x		
10	Los trabajadores se sienten satisfechos con los recursos materiales que tienen para hacer sus tareas.						x		x		x		
11	En la institución las actividades que se asignan a los trabajadores son acordes a sus capacidades y conocimientos.						x		x		x		
12	Los trabajadores suelen sugerir cambios de las actividades que les asignan.						x		x		x		
13	En la institución las actividades que se realizan están dentro del plan operativo institucional.						x		x		x		
Tercera dimensión: Equipo						Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
						Si	No	Si	No	Si	No		
14	Los trabajadores se sienten satisfechos con la cooperación lograda en los grupos y/o equipos de trabajo que participan.						x		x		x		
15	En la institución siempre se fomenta el trabajo en equipo.						x		x		x		
16	Los trabajadores están satisfechos con la coordinación lograda en los trabajos y tareas realizadas.						x		x		x		
17	Los trabajadores se sienten satisfechos con el nivel de eficiencia (productividad, resultados, cuidado de los recursos) alcanzado en los grupos/equipos de trabajo en los que participan.						x		x		x		

18	En la institución los objetivos están establecidos en base a la planificación.	x		x		x		
19	En la institución se promueve que el logro de los objetivos es el éxito de todos.	x		x		x		
Cuarta dimensión: Organización		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la institución los trabajadores se sienten muy reconfortantes por el reconocimiento que obtienen por su trabajo	x		x		x		
21	En la institución existe una política de incentivos para destacar el trabajo realizado por los trabajadores	x		x		x		
22	En la institución las herramientas informáticas que utilizamos están bien diseñadas a las necesidades de tu trabajo.	x		x		x		
23	La institución cuenta con suficiente personal para afrontar la carga de trabajo	x		x		x		
24	En la institución los directivos respetan el horario de la jornada laboral	x		x		x		
25	Los trabajadores gestionan el tiempo necesario en la realización de las tareas asignadas.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Spontóna et al (2019).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Juan Romelio Mejía Montenegro

Grado académico del juez validador: Maestro

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Empresarial

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 09436189

27 de mayo del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Juez Validador

Anexo 5. Base de datos (prueba de confiabilidad)

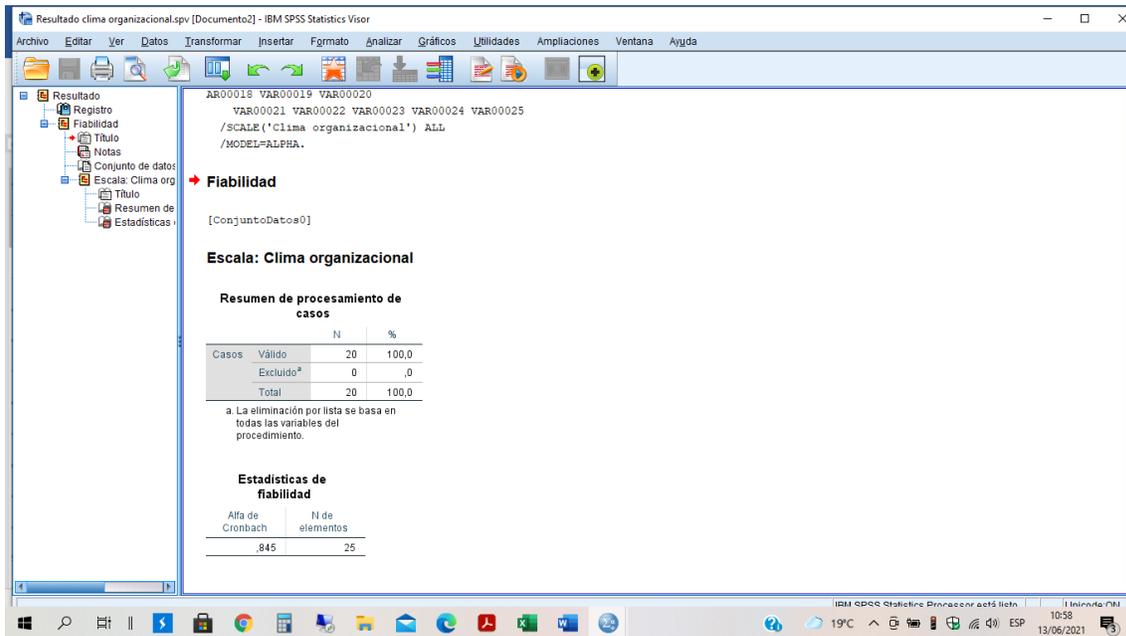
Base de datos prueba piloto de la variable Clima organizacional																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
7	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
8	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
9	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
10	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3
11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
12	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
13	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
15	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
16	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
17	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
18	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3

Base de datos prueba piloto de la variable Satisfacción laboral

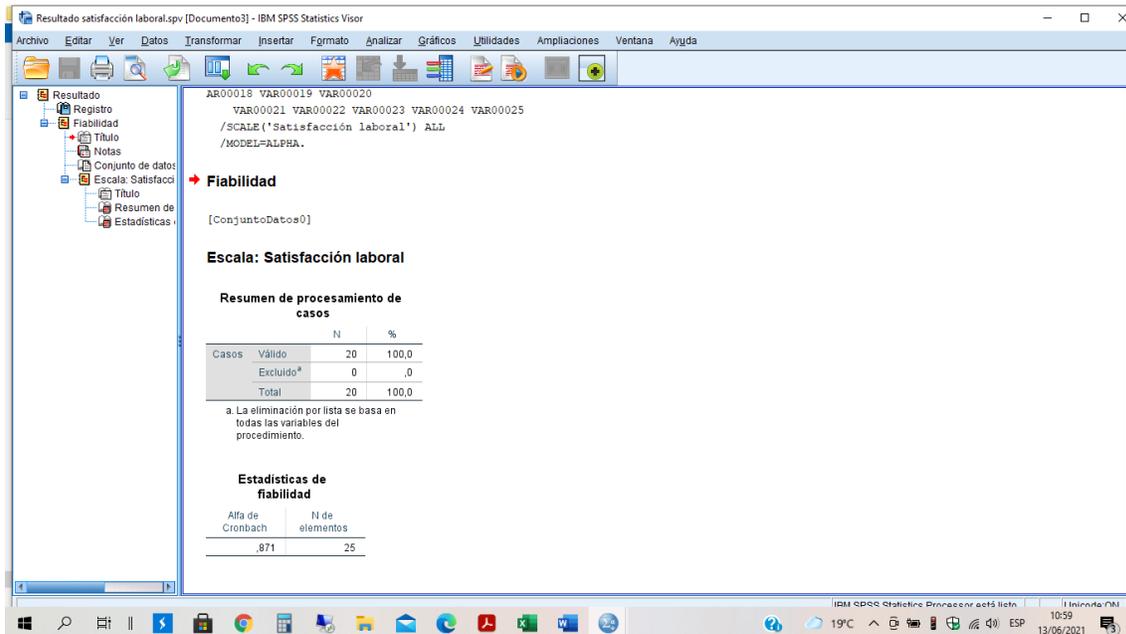
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	
3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3	
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3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

Anexo 6. Prueba de confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable clima organizacional



Confiabilidad de la variable satisfacción laboral



Anexo 7. Base general de datos

BASE DE DATOS PERSONAL DE SERFOR																									
DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL									ESTILOS DE DIRECCIÓN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
7	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
8	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
9	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
10	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3
11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
12	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
13	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
15	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
16	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
17	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
18	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
21	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
22	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3
23	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
24	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
25	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
26	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3
27	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3

28	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3
29	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
31	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
32	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
33	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
34	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
39	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
40	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
41	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
42	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
43	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
44	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3
48	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2
49	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
51	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2
54	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3
55	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
56	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
57	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3

60	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3
61	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
62	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3
63	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
64	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3
65	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
66	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
67	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3
68	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3
69	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
70	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
71	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2
72	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
73	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
75	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
76	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
78	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
79	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
80	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
81	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
82	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
85	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2
86	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
87	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3
88	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
89	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
90	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3
91	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3

92	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
93	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
94	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3
95	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
97	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
98	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
100	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
101	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3
102	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3
103	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
106	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2
107	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
108	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
109	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3
110	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3
111	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
112	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
113	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
115	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
116	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3
117	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
118	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
119	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
120	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
121	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2
122	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
123	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2

124	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3		
125	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3		
126	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	
127	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2		
128	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
129	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
130	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	
131	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
132	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	
133	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
135	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
136	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
137	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	
138	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	
139	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
140	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	
141	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
142	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
143	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	
144	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
145	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	
146	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
147	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
148	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
149	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
150	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
151	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	
152	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
153	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	
154	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	
155	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	

156	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
157	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
158	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
159	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1
160	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
161	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
162	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
163	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3
164	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
165	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3
166	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
167	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
168	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
169	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
170	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
171	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
172	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
173	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
174	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3
175	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
176	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
177	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3
178	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
179	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
180	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3
181	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3
182	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2

DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																									
	LÍDER					TAREA								EQUIPO						ORGANIZACIÓN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3
6	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
7	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
9	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3
10	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
13	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3
14	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
15	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3
16	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1
17	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3
18	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
20	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3
21	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2
22	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3
23	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
24	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
25	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2
26	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
27	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2
28	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3
29	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3

30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	
32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
33	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	
34	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
35	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	
36	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
38	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3
39	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
40	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
41	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3
42	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2
43	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3
44	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3
47	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	
48	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1
49	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
51	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
54	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	
55	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
56	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	
60	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
61	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3

62	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	
63	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
64	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
66	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	
67	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
68	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	
69	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
70	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
71	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	
72	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
73	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
74	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	
75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
77	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
78	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
79	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	
80	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3
81	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3
82	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
84	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
85	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2
86	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
87	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
88	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
89	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2
90	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3
91	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	
92	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2
93	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3

94	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
97	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
99	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	
100	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
101	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3
102	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3
103	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
104	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
105	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
106	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
107	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	
108	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
109	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2
110	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2
111	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3
115	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
116	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
117	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
118	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
119	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
121	3	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
122	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
124	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
125	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	

126	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
127	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
128	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
129	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	
130	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
132	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2
133	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
134	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
135	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
136	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
137	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2
138	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
139	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3
140	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
141	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3
142	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
143	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
144	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3
145	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3
146	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2
147	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
149	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2
150	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2
151	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2
152	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2
153	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2
154	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
155	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
156	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3
157	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2

158	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2
159	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2
160	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
161	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
162	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3
163	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2
164	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
165	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
166	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3
167	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3
168	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2
169	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2
170	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
171	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3
172	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2
173	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2
174	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3
175	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
176	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3
177	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3
178	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
179	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2
180	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3
181	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2
182	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3

Anexo 8. Prueba de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window title is '*Resultado15 [Documento16] - IBM SPSS Statistics Visor'. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The left sidebar shows a tree view with the following items: Itado, Registro, PLUM - Regresión ordinal, Título, Notas, Avisos, Resumen de procesamiento de..., Información de ajuste de los mo..., Bondad de ajuste, Pseudo R cuadrado, and Estimaciones de parámetro.

PLUM - Regresión ordinal

Avisos

Hay 2 (22,2%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
satisfacción laboral	malo	12	6,6%
	regular	106	58,2%
	bueno	64	35,2%
Clima organizacional	malo	6	3,3%
	regular	112	61,5%
	bueno	64	35,2%
Válidos		182	100,0%
Perdidos		0	
Total		182	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	140,457			
Final	13,978	126,479	2	,000

Función de enlace: Logit.

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date 13/06/2021 and time 08:58. The taskbar includes icons for various applications and system utilities.

*Resultado15 [Documento16] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Itado
 Registro
 PLUM - Regresión ordinal
 Título
 Notas
 Avisos
 Resumen de procesamiento de
 Información de ajuste de los mo
 Bondad de ajuste
 Pseudo R cuadrado
 Estimaciones de parámetro

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,106	2	,948
Desviación	,208	2	,901

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,501
Nagelkerke	,610
McFadden	,403

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción_laboral = 1]	-6,524	,582	125,769	1	,000	-7,664	-5,383
	[Satisfacción_laboral = 2]	-1,574	,331	22,553	1	,000	-2,224	-,924
Ubicación	[Clima_organizacional=1]	-8,135	1,240	43,008	1	,000	-10,566	-5,704
	[Clima_organizacional=2]	-3,801	,459	68,692	1	,000	-4,700	-2,902
	[Clima_organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode-ON | H: 156 W: 162 nt | 08:58 | 18°C | 13/06/2021

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of an ordinal regression analysis for 'PLUM - Regresión ordinal'. The left sidebar contains a tree view with the following items: Estado, Registro, PLUM - Regresión ordinal, Título, Notas, Avisos, Resumen de procesamiento de casos, Información de ajuste de los modelos, Bondad de ajuste, Pseudo R cuadrado, and Estimaciones de parámetro. The main content area is divided into several sections:

Avisos

Hay 2 (22,2%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Lider	malo	26	14,3%
	regular	96	52,7%
	bueno	60	33,0%
Clima organizacional	malo	6	3,3%
	regular	112	61,5%
	bueno	64	35,2%
Válidos		182	100,0%
Perdidos		0	
Total		182	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	99,668			
Final	17,248	82,421	2	,000

Función de enlace: Logit.

The bottom of the window shows the Windows taskbar with various application icons and system information: IBM SPSS Statistics Processor está listo, Uniconde ON, H: 249 W: 798 nt, 08:39, 13/06/2021, and system status icons for temperature (18°C), network, and volume.

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estado
Registro
PLUM - Regresión ordinal
Título
Notas
Avisos
Resumen de procesamiento de los datos
Información de ajuste de los modelos
Bondad de ajuste
Pseudo R cuadrado
Estimaciones de parámetro

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,047	2	,592
Desviación	1,924	2	,382

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,364
Nagelkerke	,424
McFadden	,231

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Líder = 1]	-4,319	,420	105,845	1	,000	-5,141	-3,496
[Líder = 2]	-,881	,274	10,338	1	,001	-1,418	-,344
Ubicación [Clima_organizacional=1]	-5,936	1,174	25,543	1	,000	-8,237	-3,634
[Clima_organizacional=2]	-2,809	,387	52,732	1	,000	-3,567	-2,051
[Clima_organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 249 W: 798 nt | 08:41 | 13/06/2021

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the results of an ordinal regression analysis for the variable 'PLUM - Regresión ordinal'. The left sidebar contains a tree view with the following items: Resultado, Registro, PLUM - Regresión ord, Título, Notas, Avisos, Resumen de proc, Información de aji, Bondad de ajuste, Pseudo R cuadra, and Estimaciones de.

Avisos

Hay 2 (22,2%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Tarea	malo	6	3,3%
	regular	98	53,8%
	bueno	78	42,9%
Clima organizacional	malo	6	3,3%
	regular	112	61,5%
	bueno	64	35,2%
Válidos		182	100,0%
Perdidos		0	
Total		182	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	80,733			
Final	15,125	65,608	2	,000

Función de enlace: Logit.

The bottom of the window shows the Windows taskbar with various application icons and system information: 18°C, 09:01, 13/06/2021.

*Resultado16 [Documento17] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aju
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,338	2	,844
Desviación	,632	2	,729

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,303
Nagelkerke	,378
McFadden	,223

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Tarea = 1]	-5,901	,611	93,211	1	,000	-7,099	-4,703
	[Tarea = 2]	-1,370	,311	19,425	1	,000	-1,980	-,761
Ubicación	[Clima_organizacional=1]	-5,267	1,027	26,313	1	,000	-7,280	-3,255
	[Clima_organizacional=2]	-2,528	,381	44,034	1	,000	-3,275	-1,781
	[Clima_organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unircode ON | 09:01 | 13/06/2021

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

PLUM - Regresión ordinal

Avisos

Hay 2 (22,2%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Equipo	malo	3	1,6%
	regular	75	41,2%
	bueno	104	57,1%
Clima organizacional	malo	6	3,3%
	regular	112	61,5%
	bueno	64	35,2%
Válidos		182	100,0%
Perdidos		0	
Total		182	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,797			
Final	12,433	82,364	2	,000

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicon:DN | 09:13 | 13/06/2021

*Resultado17 [Documento18] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aju
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,086	2	,958
Devianza	,162	2	,922

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,364
Nagelkerke	,468
McFadden	,301

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Equipo = 1]	-8,276	1,169	50,161	1	,000	-10,567	-5,986
	[Equipo = 2]	-3,013	,591	25,944	1	,000	-4,172	-1,853
Ubicación	[Clima_organizacional=1]	-7,613	1,427	28,445	1	,000	-10,411	-4,815
	[Clima_organizacional=2]	-3,487	,623	31,381	1	,000	-4,707	-2,267
	[Clima_organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 09:14 | 13/06/2021

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

PLUM - Regresión ordinal

Avisos

Hay 2 (22,2%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Organización	malo	22	12,1%
	regular	118	64,8%
	bueno	42	23,1%
Clima organizacional	malo	6	3,3%
	regular	112	61,5%
	bueno	64	35,2%
Válidos		182	100,0%
Perdidos		0	
Total		182	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,028			
Final	18,202	52,825	2	,000

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unircode ON | 10:35 | 13/06/2021

*Resultado18 [Documento19] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,508	2	,470
Desvianza	2,674	2	,263

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,252
Nagelkerke	,305
McFadden	,166

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Organización = 1]	-4,027	,431	87,470	1	,000	-4,871	-3,183
	[Organización = 2]	,026	,248	,011	1	,915	-,460	,513
Ubicación	[Clima_organizacional=1]	-4,733	,966	24,026	1	,000	-6,625	-2,840
	[Clima_organizacional=2]	-2,306	,396	33,874	1	,000	-3,082	-1,529
	[Clima_organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 10:35 | 13/06/2021

Anexo 9. Carta de presentación institucional



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de mayo de 2021
Carta P. 0211-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Abg.
Jorge Ernesto Varillas Chacaltana
Director de la Oficina de Recursos Humanos
Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Abramonte Núñez, Christian; identificado con DNI N° 41315365 y con código de matrícula N° 6000154810; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna – SERFOR, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Abramonte Núñez, Christian asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10. Carta de aceptación institucional



PERÚ
Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

SERFOR

Firmado digitalmente por VARILLAS
CHACALTA, Jorge Ernesto FALU
2094233907.pdf
Cargo: Director
Módulo: Crear el autor del documento
Fecha: 04.06.2021 10:18:26 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Magdalena Del Mar, 04 de Junio del 2021

OFICIO N° D000081-2021-MIDAGRI-SERFOR-ORH

Señor:

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe

ESCUELA DE POSGRADO – UCV FILIAL LIMA

CAMPUS LIMA NORTE

Correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

cventuro@ucv.edu.pe

cabramonten@ucvvirtual.edu.pe

Presente.-

ASUNTO : Otorgamiento de permiso para realizar una investigación

REFERENCIA : Carta P. 0211-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

ATENCION : Sr. Christian Abramonte Nuñez

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita a la Oficina de Recursos Humanos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, otorgar el permiso correspondiente para realizar en nuestras instalaciones la siguiente investigación: **Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna – SERFOR, 2021**, la cual estará a cargo del Sr. Christian Abramonte Nuñez, con DNI 41315365, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública.

Sobre el particular, hago de su conocimiento que, se otorga el permiso solicitado para realizar dicha investigación, toda vez que, los resultados obtenidos sean compartidos con este Despacho, a fin de poder diseñar y plantear las acciones de mejora correspondientes.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JORGE ERNESTO VARILLAS CHACALTANA

DIRECTOR

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE

Cc: Gerencia General - GG
Oficina General de Administración - OGA



BICENTENARIO
PERU 2021

Av. Javier Prado Oeste N° 2442
Urb. Oromontia, Magdalena del Mar – Lima 17
T. (511) 225-9005
www.serfor.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Servicio Forestal y de Fauna Silvestre, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: Url: <https://sgd.serfor.gob.pe/validadorDocumental/> Clave: JAZIRGO

Anexo 11. Reporte del Turnitin

Resumen de coincidencias

16 %

CHRISTIAN ABRAMONTE NUÑEZ | Christian.Abramonte_Turnitin_30-07-2021

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021

1	repositorio.ucv.edu.pe	10 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	Entregado a Universida...	<1 %
4	repositorio.urp.edu.pe	<1 %
5	www.rumbosdelperu.c...	<1 %
6	www.researchgate.net	<1 %
7	dspace.untriu.edu.pe	<1 %
8	repositorio.uct.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 43 | Número de palabras: 12397 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | 18°C Nublado | 14:10 30/07/2021

Anexo 12.

Cuestionario en Google Forms

docs.google.com/forms/d/1oxA78Rmz47ZdB71wmKQgdeB_ghj-jQsuPXj1phNvEE/edit

Aplicaciones Netflix TRILCE ucv Área personal Netzun CEPLAN - Ingreso Sistema de Gestión... PelisGratis | Pelicula... Cine HD en Casa ... Pelis Gratis Objetiv... Lista de lectura

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Preguntas Respuestas 1/2

Sección 1 de 2

Cuestionario sobre Clima Organizacional

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021".

Estimado trabajador(a) la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradeceré ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque la alternativa que considere más conveniente, según la escala.

Escala

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

1) En la institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el trabajo realizado. *

1

2

3

2) En la institución los trabajadores manifiestan satisfacción de pertenecer a ella. *

docs.google.com/forms/d/1oxA78Rmz47ZdB71wmKQgdeB_ghj-jQsuPXj1phNvEE/edit

Aplicaciones Netflix TRILCE ucv Área personal Netzun CEPLAN - Ingreso Sistema de Gestión... PelisGratis | Pelicula... Cine HD en Casa ... Pelis Gratis Objetiv... Lista de lectura

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Preguntas Respuestas 1/2

Sección 2 de 2

Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre 2021".

Estimado trabajador(a) la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradeceré ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque la alternativa que considere más conveniente, según la escala.

Escala

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

1) En la institución los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan. *

1

2

3

2) En la institución los trabajadores están satisfechos con el feedback (retroalimentación sobre su trabajo) que reciben de sus directivos. *

1

Recibidos (180) - cabramonten@... | Mi unidad - Google Drive | Cuestionario sobre Clima Organi... | Cuestionario sobre Clima Organi... | +

docs.google.com/forms/d/1oxA78Rmz47ZdB71wmKGqdeB_ghj-jQsuPXJ1phNVEE/edit#responses

Aplicaciones | Netflix | TRILCE ucv | Área personal | Netzun | CEPLAN - Ingreso... | Sistema de Gestió... | PelisGratis | Pelicula... | Cine HD en Casa ... | Pelis Gratis Objetiv...

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Preguntas | Respuestas **182**

182 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen | Pregunta | Individual

1) En la institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el trabajo realizado.

182 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1	44.5%
2	50%
3	6.5%

17°C Nublado | 1802 1/07/2021